

Oficio# 0056
Guayaquil, 23 octubre 2020
Ref.: Proceso Constitucional 49-20-IN y acumulados

Dr. Alí Lozada Prado
Juez Constitucional
Corte Constitucional del Ecuador
Quito

De nuestras consideraciones:

Licenciado **Billy Navarrete Benavidez**, en calidad de **Secretario Ejecutivo del Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos y Abogado Abraham Aguirre García**, del **área legal del Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos, CDH**, domicilia do en la ciudad y cantón de Guayaquil, en las calles Quisquis No. 1207 entre José Mascote y Esmeraldas, piso 4, oficina 402- 403, Edificio Quisquis, por mis propios derechos ante usted señora Jueza constituida dentro de la presente causa como Jueza Constitucional, de acuerdo con lo estableció en el Art. 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, presento el siguiente alegato de **AMICUS CURIAE** dentro de la Proceso Constitucional iniciado por demanda de garantías jurisdiccionales contentiva de acción pública de inconstitucionalidad presentada por colectivos sociales.

I. Antecedentes:

Jorge Washington Acosta Orellana, en calidad de Coordinador General de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos ASTAC, con cédula de ciudadanía 0906500137, domiciliado en la ciudad de Quevedo; y, Maricela Gladys Guzmán Suarez, Coordinadora de ASTAC Mujeres, con cédula de ciudadanía 1204115347, interponen una acción pública de inconstitucionalidad contra la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y sus reglamentos amparados en el artículo 436.2 de la Constitución de la República del Ecuador; y, artículos 74 y siguientes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

I. Fundamentación jurídica:

Legitimación procesal

El inciso primero del Art. 12 de la LOGJCC, establece la participación de terceros interesados:

"Art. 12. - Comparecencia de terceros.- Cualquier persona o grupo de personas que tenga interés en la causa podrá presentar un escrito de amicus curiae que será admitido al expediente para mejor resolver hasta antes de la sentencia. De creerlo necesario, la jueza o juez podrá escuchar en audiencia pública a la persona o grupo interesado.(...)"



Este Comité basa su legitimación también a lo preceptuado en el numeral 5 del Art. 83 de la Constitución y en la Declaración sobre el Derecho y el Deber de lo Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Individuales Universalmente Reconocidas (Resolución A/RES/53/144) emitida por la ONU.

De acuerdo con lo determinado las normas antes citadas, el *Amicus Curiae* es un mecanismo de participación procesal que permite que cualquier persona que tenga interés en la causa pueda presentar un escrito para dotar al juzgador de argumentos adicionales para mejor resolver un proceso constitucional. *Amicus Curiae* es una locución latina que significa "amigos de la Corte" y fue un recurso social de amplio espectro en la década de los 50 ante la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos de Norteamérica (la famosa Corte Warren) de las organizaciones de derechos civiles y que lograron el desarrollo de importantes estándares de derechos a favor de los ciudadanos.

Este mecanismo se adoptó por los sistemas universales y regionales de Protección de Derechos Humanos, explícitamente en los artículos 2 numeral 3 y 44 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en donde se regula el funcionamiento de este mecanismo de participación y exigibilidad de derechos.

Aquello quiere decir que quien presenta un ***Amicus Curiae*** no es parte procesal, es decir, no tendrá un derecho subjetivo respecto de lo que se decida en el proceso constitucional; pero si un interés social y cosmopolita respecto de la causa, por lo cual, los argumentos jurídicos y de la experiencia del CDH que desde 1984 viene promocionando, educando en Derechos Humanos y protegiendo de las vulneraciones de Derechos Humanos que se plantean no vinculan judicialmente, pero pueden convertirse en una fuente de argumentos el juzgador.

Objetivo del *Amicus Curiae*

En el caso particular, nuestro interés es social, vivencial y académico en nuestra condición de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos y en la experiencia como profesionales vinculados a la protección de los derechos que le asisten a las y los ecuatorianos, puesto que consideramos que el sistema de justicia constitucional debe integrar estándares que nutran la garantía de los derechos y evitar argumentaciones simplonas que, al contrario, vuelvan al sistema de garantías en un estatuto retórico y sin incidencia en la protección de violaciones cotidianas de los derechos de las personas y colectivos.

Una vez revisado el proceso sub judice, procedemos a desarrollar el contenido del presente amicus en los siguientes temas:

Sobre el Estado Constitucional de Derechos y Justicia

La Constitución del 2008, fue un hito sumamente importante para el neoconstitucionalismo latinoamericano, pues predominaba la dignidad humana por encima de cualquier otro interés, sea este religioso, político o económico, y a lo largo de la existencia de esta Constitución sumamente poderosa en materia de Derechos, se han podido reivindicar una larga lista de derechos que no se habían materializado, entre ellas la que dictaba constitucional el Matrimonio Civil Igualitario, donde se analiza las normas constitucionales en su integralidad, generando reivindicaciones a Derechos a un grupo que históricamente han sido discriminados y excluidos.

El primer artículo de nuestra carta magna determina los lineamientos por el cual las normas constitucionales se han de adecuar, nos referimos al Estado Constitucional de Derechos y Justicia, y también es importante mencionar los principios que en número 11 encuentran, debido a que son transversales al momento de aplicar un Derecho o norma constitucional.

El Estado es constitucional, porque la constitución determina el contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura de poder. La constitución es material, orgánica y procedimental. Material porque tiene derechos que serán protegidos con particular importancia que, a su vez, serán el fin del Estado; orgánica porque determina los órganos que forman parte del Estado y que son los llamados a garantizar los derechos; procedimental porque se establecen mecanismos de participación que procuran que los debates públicos sean informados y reglados, tanto para la toma de decisiones como para la elaboración de normas jurídicas. Esta estructura genera una obligación para con el poder (Estado), una de vínculo y otra de límite. Vínculo, porque obliga a toda la estructura de poder a velar y materializar los Derechos, y límites, porque deben de abstenerse de vulnerarlos.

Por otro lado tenemos el **Estado de Justicia**. Tal como lo señala Ramiro Ávila¹, es muy complejo definir qué es lo justo pues es un término polisémico y que en realidad existen situaciones que pueden ser justas para unas personas e injustas para otras, y esa lectura puede aplicarse también en el Derecho, pues han habido normas y sistemas jurídicos cuyos resultados no generan Justicia. Sin embargo, Ávila cita a Carlos Santiago Mino, quien sostiene que las normas están estructuradas por: los principios (derechos), los enunciados lingüísticos (o reglas o actividades que debe realizar el Estado para cumplir los principios) y la valoración de justicia (si se cumple lo primero a través de lo segundo)

De esta forma, Ávila a través de la estructura que da Mino, logra identificar que la Justicia es el goce efectivos de los Derechos, que deben de cumplirse a través una serie de decisiones que toma el Estado. Por ende, las normas que deben existir en el sistema jurídico (donde de alto rango es la Constitución) tienen que ofrecer la materialización de esos Derechos, y si no fuera el caso, algo

¹ La Constitución del 2008 en el contexto andino, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

dentro del sistema (norma, disposición etc etc) sería injusta, y para los ojos de la Constitución inválida (inconstitucional).

En ese sentido, podemos evidenciar la cantidad de despidos que han existido tanto en el sector público como el en el privado, fundamentándose en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario², y esto es recogido tanto por prensa nacional como internacional ³. En ese sentido, si los efectos de una norma son contrarios a los Derechos, esta se debería declarar injusta, y por ende inconstitucional.

Para finalizar el análisis del Estado Constitucional de Justicia, en el marco de la existencia de la Ley de Apoyo Humanitario, debe ser declarada inconstitucional, porque en términos reales ha sido el apoyo legal de una serie de vulneraciones de derechos económicos y sociales, tal como es el derecho al trabajo.

La Constitución también establece al **Estado de Derechos** como sistema. Señalamos anteriormente que la Justicia es el cumplimiento de los Derechos de las personas. Este apartado, genera una amplia gama de posibilidades de exigibilidad dentro del sistema jurídico, pues hablamos de un punto de quiebre en las obligaciones del Estado y de la fuente de los Derechos. Anteriormente, al igual que la mayoría de Constituciones, únicamente describe al Derecho (norma positivizada) como génesis de los Derechos y por ende de las obligaciones estatales y por tanto de la concepción de justicia. Todo se sujetaba a lo que estaba escrito en papel.

La llegada del Estado de Derechos, nos hace creer que la fuente, la génesis y el punto de partida de todo órgano del poder público serán los Derechos de las y los ciudadanos, y esto se materializa en el momento que la Constitución menciona en su articulado 11 los principios con que hay que aplicar los demás derechos;⁴ progresivo, donde se tendrá ver de qué forma hago que se efectivice de mejor forma el Derecho y una regla de jamás retroceder; justiciable independiente de su normatividad, donde la falta de normativa no eximirá de responsabilidad al Estado en garantizar o judicializar algún Derecho. Y es así, como vemos alrededor de los principios se puede notar que la fuente de los Derechos será la dignidad de la persona y los límites serán sumamente moldeables.

Los Derechos de las y los ciudadanos son el punto de partida del Estado y de todo órgano del poder público, y por ello toda decisión de carácter público tiene que nacer con el fin de garantizar algún Derecho fundamental.

Para concluir, al yo gozar de un sistema donde la Constitución establece que los órganos del poder público, están llamados a la vigencia completa de los Derechos, precisamente para que se pueda

² Nota de prensa de Pichincha Comunicaciones sobre las afectaciones en cuanto al Derecho Laboral en los trabajadores, vease en <http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/ley-humanitaria-despidos-por-fuerza-mayor-se-aplicaran-con-el-cese-total-de-la-actividad-de-la-empresa/>

³ Ecuador registra más de 180 mil despidos durante la cuarentena, nota de prensa de Telesur TV, vease en: <https://www.telesurtv.net/news/ecuador-despidos-durante-cuarentena-20200618-0002.html>

⁴ Constitución de la República del Ecuador, 2008, artículo 11

materializar el Estado de Justicia siempre teniendo en cuenta que no habrá límites para el reconocimiento y la protección de la dignidad humana.

La misma Constitución, establece una serie de garantías para que los órganos públicos puedan cumplir el rol que les manda la Constitución, entre ellas: garantías normativas, institucionales, de políticas públicas y jurisdiccionales.⁵Todas esas herramientas que el constituyente genera para poder vivir el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, deben ser activadas por los ciudadanos.

Resolución CIDH sobre pandemia:

El 10 de abril del 2020 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos adoptó la resolución No. 1/2020 fijando estándares y recomendaciones para orientar a los Estados sobre las medidas que deberían adoptar en la atención y contención de la pandemia, de conformidad con el pleno respeto de los derechos humanos .

En esta resolución, la CIDH identificó que la pandemia “puede afectar gravemente la plena vigencia de los derechos humanos de la población en virtud de los serios riesgos para la vida, salud e integridad personal que supone el COVID-19; así como sus impactos de inmediato, mediano y largo plazo sobre las sociedades en general, y sobre las personas y grupos en situación de especial vulnerabilidad”.

Consideraciones Generales sobre el Derecho al Trabajo

-Recomendaciones de la OIT

La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) recalca en particular la importancia del diálogo social en la respuesta a las situaciones de crisis y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace hincapié en la vital importancia del dialogo social y el tripartismo para sentar unas bases sólidas que propicien una estrecha colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos; con la finalidad de que se apliquen de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de COVID-19 y sus repercusiones.

La crisis por la COVID – 19 ha tenido una amplia repercusión en el mercado laboral como la incidencia en los niveles de desempleo y subempleo a escala mundial.

Ante esta perspectiva, la promoción de una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (de conformidad con el Convenio sobre la política

⁵ Ibídem, artículo 84 y siguientes

del empleo, 1964 (núm. 122) tendrá que incluir medidas selectivas para estabilizar las economías y abordar los problemas de empleo, con inclusión de medidas de estímulo fiscal y monetario destinadas a estabilizar los medios de subsistencia y los ingresos, y a salvaguardar la continuidad de las empresas.

En caso de despido a causa de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 o por razones de seguridad y salud, el trabajador deberá tener derecho a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas, prestaciones de seguro de desempleo o asistencia para compensar la pérdida de ganancias sufrida como consecuencia del despido, de conformidad con el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

Como principio básico, no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.⁶

Además, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) prevé que, en determinadas condiciones, los trabajadores cuyas ganancias se han suspendido debido a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente deberían tener derecho a prestaciones de desempleo⁷. Asimismo, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) pide el pago de prestaciones de desempleo a: 1) los trabajadores cuyas ganancias se han reducido debido a una reducción temporal de sus horas de trabajo (a saber, desempleo parcial), y 2) los trabajadores cuyas ganancias se suspenden o reducen como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) también pide a los Estados que promuevan el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y prevé que los trabajadores que han perdido sus empleos deberían tener acceso a medidas de promoción del empleo, incluidos servicios de intermediación del empleo y otros servicios relacionados, en particular formación y orientación profesionales, a fin de que puedan reintegrarse en el mercado de trabajo.⁸

Este mismo convenio menciona que los gobiernos deberían adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo a los trabajadores que se enfrentan a una pérdida de ganancias debida al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo, y a la suspensión o la reducción de ganancias como

⁶ (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158), 1982)

⁷ Ibidem

⁸ (Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (núm. 168), 1988)

consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, especialmente por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

En cuanto al tema de salarios el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) prevé que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares. Cuando se termine el contrato de trabajo deberá efectuarse un ajuste final de todos los salarios debidos según lo dispuesto, y de no haber disposiciones a este respecto, en un período razonable.⁹

En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa (incluso como consecuencia del brote de COVID-19), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) establece que los trabajadores empleados deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deben y que están protegidos por la legislación nacional aplicable.¹⁰

-Derecho al trabajo desde la doctrina y jurisprudencia

El trabajo es un derecho fundamental consagrado no solo en nuestra constitución si no también en los tratados internacionales. El jurista Jose Obando Garrido considera que el trabajo es la dinámica humana o imperativo natural de utilidad y perfección, que se convierte en causa generadora de prosperidad...viene a ser la repetición de actos progresivos dirigidos inteligentemente a un fin determinado: la realización de la esencia humana en el mundo.

¹¹El trabajo siempre ha estado en evolución a través de la historia humana pasando por etapas como la esclavitud, servidumbres feudales, explotaciones laborales industriales, etc, que han generado a nuestra época, una serie de conquistas laborales. La Ley Humanitaria, es una ley que afecta los derechos laborales de los trabajadores que se han venido conquistando a través del tiempo.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador, respecto del derecho al trabajo, ha manifestado que: "El derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores (...)"[2] ; de tal forma la Corte resalta que, el derecho constitucional al trabajo conforme manda la Constitución debe ser garantizado por el Estado, a través del desarrollo de

⁹ (Convenio sobre la protección del salario (núm. 95), 1949)

¹⁰ (Convenio sobre la protección del salario (núm. 95), 1949)

¹¹ Garrido, J. M. (2016). Derecho Laboral. Bogotá: Temis

políticas públicas, de incentivos para la contratación de personal así como también, de la tutela de los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del país.

El principio de intangibilidad, cuya palabra significa que no se puede tocar, tiene origen cuando el ser humano entiende que el derecho al trabajo es fundamental para vivir en una sociedad, el cual no puede ser ultrajado, profanado, mermado, violado cuando este ha sido adquirido por los ciudadanos bajo los términos y condiciones que la sociedad plasma como tal. Estos derechos buscan la ampliación de medidas o el mejoramiento ya que son progresivos.

El Jurista y catedrático chileno Ignacio Vélez concluye que en definitiva el principio de intangibilidad laboral es la capacidad integral que no se puede modificar, incorporado en las personas que conforman la sociedad desde el momento mismo que el individuo ingresa en la humanidad, por cuanto este derecho es fundamental humano de los individuos teniendo libertad para elegirlo, condiciones de igualdad, sin discriminación, con igualdad de salario, remuneración digna y protección salarial.¹²

Este principio está plasmado en el art 326 numeral 2 de la constitución donde indica que los derechos laborales son intangibles e irrenunciables. Todo ordenamiento jurídico tiene como punto de partida la dignidad de la persona humana, si el fundamento del orden jurídico es la dignidad de la persona humana, el fundamento de esta dignidad es el trabajo y siendo el trabajo humano de utilidad social, es preciso que el Derecho del Trabajo ampare y vigile el cumplimiento de los fines del trabajo humano.¹³

En el principio de progresividad, como lo indica Barbagelata, la progresividad de las normas sobre derechos humanos puede ser interpretada en dos sentidos. En un primer sentido, la expresión refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas. En un segundo sentido, la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales. La progresividad debe conducir en el área de los derechos humanos laborales, a una aplicación evolutiva y expansiva de las reglas y principios que componen el bloque de constitucionalidad.¹⁴

La propia Corte Constitucional ha identificado a la progresividad de la siguiente manera: De este modo, la progresividad de los derechos constituye un mandato para los poderes

¹² Vélez, R. I. (2008). *FUNDAMENTOS DE DERECHO LABORAL*. Chile: LexisNexis.

¹³ Becerra, C. (1961). *Teoría y Legislación de los Contratos de Trabajo*. (Vol. I). Lima, Perú: Antonio Lulli

¹⁴ Barbagelata, H. H. (2006). *La Renovación del Nuevo Derecho*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

públicos, en virtud del cual, ninguna ley, política pública, ni la jurisprudencia, podrán menoscabar un derecho previamente reconocido, ni privar a las personas de condiciones de protección adquiridas o colocarlas en condiciones de marginalidad y/o vulnerabilidad.¹⁵

Tal como se lo menciona ut supra, el principio de progresividad es fundamental para los derechos laborales. Dicho principio está siendo vulnerado con la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitaria con el retroceso de muchas conquistas laborales.

Otro de los principios del derecho del trabajo es la estabilidad laboral. Según Cabanellas: "Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias".¹⁶ Otros tratadistas especializados en materia laboral se expresan de la manera siguiente: "Es la base de la vida económica del trabajador y su familia"¹⁷, cuya finalidad radica en "el vivir hoy y en el mañana (...) es la certeza del presente y del futuro"¹⁸

Este principio es el derecho de los trabajadores a mantenerse en sus puestos laborales y que estos no sean mermados debido por ejemplo a despedidos por causas injustificadas o de forma injustificadas. Hay que dejar en claro que el trabajo es la base de la vida de las personas, debido a la ausencia de éste, ninguna persona podrá desarrollarse dentro de una sociedad. Gozar de este principio laboral produce una estabilidad económica al trabajador ya que al contar con un empleo tiene ingresos permanentes que le permitirán cubrir sus necesidades.

Consideraciones del Derecho al Trabajo por parte del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la ONU.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

¹⁵ Corte Constitucional en la Sentencia No. 017-17-SIN-CC Caso No. 0071- 15-IN

¹⁶ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo III, 13ª ed. (Buenos Aires: Ed. Heliastira S. R. L. Viamonte 1730, 1979)

¹⁷ José Atilio Milanta, "De la estabilidad del empleo en general", en varios autores, Aspectos de la estabilidad en el empleo, (Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972), 11

¹⁸ Mario de la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 6ª ed., (México: Porrúa, 1980), 219

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Asimismo, existen diversos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas, los cuales también se reconocen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y los derechos humanos en el trabajo, entre ellos:

La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo. El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo. El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del citado Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) reafirma la necesidad de que los Estados Parte procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado Parte:

- a) Disponibilidad. Los Estados Parte deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Parte. La accesibilidad reviste tres dimensiones:

1) El párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3 del PIDESC proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/ SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.

2) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general Nº 5 del Comité DESC sobre las personas con discapacidad.

3) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.

c) Aceptabilidad y calidad. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo

Obligaciones jurídicas específicas de los Estados Parte:

a) Respetar el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, mujeres y jóvenes.

En lo que respecta a las obligaciones en relación con el trabajo infantil, según figuran en el artículo 10 del PIDESC, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada.

b) Proteger el derecho al trabajo incluyen, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. La obligación de proteger el derecho al trabajo incluye la responsabilidad de los Estados Partes de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales.

c) Aplicar (proporcionar) el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen. Asimismo, establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo.

c.1) Aplicar (facilitar) el derecho al trabajo exige a los Estados Parte que, entre otras cosas, adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo.

c.2) Aplicar (promover) el derecho al trabajo exige que los Estados Parte emprendan, por ejemplo, programas educativos e informativos para crear concienciación pública sobre el derecho al trabajo.

Esta Observación General No. 18, también consagra el derecho al trabajo de las mujeres, de los jóvenes, la prohibición del trabajo infantil, de las personas mayores, personas con discapacidad y trabajadores migratorios.

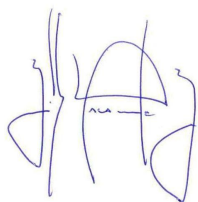
III. Pretensión

De acuerdo a lo determinado en el Art. 12 de la LOGJCC, solicito setenga en cuenta este alegato escrito de Amicus Curiae.

IV. Notificaciones

Las notificaciones correspondientes se recibirán en la dirección de correo electrónico aaguirre@cdh.org.ec; bnavarrete@cdh.org.ec ; fbastias@cdh.org.ec

Atentamente:



Billy Navarrete Benavidez
Secretario Ejecutivo CDH



Abraham Aguirre García
Abogado CDH