

Quito, D.M., 5 de enero de 2012, las 12h15.

CASO No. 0030-11-TI

Juez Constitucional Sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinueza.

Legitimado activo: **Dr. Alexis Mera Giler, Secretario Nacional Jurídico de la Presidencia de la República.**

Contenido del Caso: Dictamen previo y vinculante de constitucionalidad del **“Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT) suscrito en Ginebra el 23 de junio de 1981.**

I

ANTECEDENTES:

El Dr. Alexis Mera Giler, Secretario Nacional Jurídico de la Presidencia de la República, y en representación del señor Presidente de la República, mediante Oficio No. T. 6095-SNJ-11-1152 de fecha 8 de septiembre de 2011, remitió a la Corte Constitucional el texto del “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), suscrito en Ginebra el 23 de junio de 1981, y solicita que la Corte Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 438 numeral 1 de la Constitución de la República, emita dictamen de constitucionalidad para la adhesión del Ecuador al referido instrumento internacional.

Efectuado el sorteo respectivo, por el Pleno de la Corte Constitucional, la Dra. Marcia Ramos Benalcázar, Secretaria General del organismo, mediante Memorando No. 576-CC-SG-2010 de fecha 23 de septiembre de 2011, remitió el presente caso al Dr. Hernando Morales Vinueza, a quien le correspondió actuar como Juez Sustanciador.

El Dr. Hernando Morales Vinueza, Juez Constitucional Sustanciador, mediante Oficio No. 152-2011-HM, de fecha 29 de septiembre de 2011, remitió a la Secretaría General el respectivo informe, por el cual declaró que el “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” requiere aprobación legislativa previo a la adhesión del Ecuador, informe que fue

conocido y aprobado, en sesión extraordinaria del 16 de noviembre de 2011, por el Pleno de la Corte Constitucional, el cual dispuso la publicación del texto del referido instrumento internacional en el Registro Oficial, a efectos de que cualquier persona, en el término de 10 días, a partir de su publicación, pueda defender o impugnar la constitucionalidad de dicho instrumento internacional.

Mediante Oficio no. 4677-CC-SG-2011 del 26 de diciembre de 2011, el Dr. Jaime Pozo Chamorro, Secretario General (e) de la Corte Constitucional remite al Juez Sustanciador un ejemplar del Registro Oficial No. 590 del 5 de diciembre de 2011, en el cual consta publicado el convenio internacional materia del presente dictamen, sin que ninguna persona haya comparecido dentro del término previsto en la ley a defender o impugnar su constitucionalidad.

II

TEXTO DEL CONVENIO OBJETO DE ANÁLISIS

**“CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES”
(Convenio 156 de la OIT)**

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Resolución sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1.- El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades

limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2.- Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3.- A los fines del presente Convenio, las expresiones “hijos a su cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén” se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4.- Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como “trabajadores con responsabilidades familiares”.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2.- A los fines del párrafo 1 anterior, el término “discriminación” significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como a reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresas, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1.- Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo, sí, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

- 1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros haya sido registrada por el Director General.
- 3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

- 1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2.- Todo Miembro que haya registrado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

- 1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, de nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas”.

III

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

El estado de la presente causa es el de resolver, para lo cual, la Corte Constitucional realiza las siguientes

CONSIDERACIONES:

III.1.- Competencia de la Corte Constitucional.-

El Pleno de la Corte Constitucional para el periodo de transición es competente para conocer y resolver la presente causa, de conformidad con lo previsto en los artículos 429 y 438 numeral 1 de la Constitución de la República, artículos 75 numeral 3 literal d), 107 y siguientes y Tercera Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; en concordancia con los artículos 69 y siguientes del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional.

La presente acción ha sido tramitada de conformidad con el ordenamiento jurídico constitucional y legal aplicable al caso, por lo cual se declara su validez.

III.2.- Naturaleza jurídica, alcances y efectos del control de constitucionalidad de los Tratados Internacionales.-

La Constitución de la República, respecto del control de constitucionalidad de los instrumentos internacionales, dispone que todo convenio, pacto, acuerdo, tratado, internacional etc., debe mantener compatibilidad con sus normas. Partiendo de esta premisa constitucional, el artículo 417 determina que “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución...”.

El examen de constitucionalidad de los tratados internacionales implica analizar si el contenido de dichos instrumentos jurídicos guarda conformidad con las normas de la Constitución de la República, así como el cumplimiento de las reglas procedimentales para su negociación y suscripción, conforme lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Sobre ello debe pronunciarse la Corte Constitucional.

III.3.- El rol de la Asamblea Nacional en la ratificación o denuncia de los tratados y convenios internacionales.-

Bajo un sistema de democracia representativa, el rol que asume el órgano legislativo es primordial, pues encarna la voluntad popular expresada mediante sus representantes en la Asamblea Nacional. En tal virtud, actuando a nombre y representación de sus mandantes, el órgano legislativo debe aprobar de manera previa la ratificación o denuncia de los tratados internacionales, cuando se trate de asuntos previstos en el artículo 419 de la Constitución de la República, ya que de ese pronunciamiento depende que el Ecuador incurra o se desligue de un compromiso internacional.

Al presentar el respectivo informe, el Dr. Hernando Morales Vinueza, Juez sustanciador, señaló que el "Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares" (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), requiere aprobación legislativa previa para la ratificación por parte del Ecuador, ya que dicho convenio es de aquellos que se encuentran previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución de la República, informe que fue conocido y aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional.

III.4.- Control de Constitucionalidad del "Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares" (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT)

El "Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares" (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), fue suscrito el 23 de junio de 1981 en Ginebra, correspondiendo a la Corte Constitucional examinar su contenido a fin de establecer si dicho instrumento internacional guarda o no conformidad con el texto constitucional.

Al respecto, la Corte Constitucional efectúa el siguiente análisis:

El artículo 1 del instrumento internacional que se examina (denominado también Convenio 156 de la OIT) determina las personas a quienes se aplican sus normas, esto es, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (entendiendo como tal a los hijos a su cargo u otros familiares que, de forma evidente, requieren sus cuidados y sostén), a fin de garantizar que tales responsabilidades no limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, y puedan acceder, participar y progresar en ella; por tanto la norma analizada no contraviene precepto constitucional alguno.

El artículo 2 dispone que las normas contenidas en el Convenio 156 de la OIT se aplicarán en todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores; es decir, basta que se tenga la calidad de trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares, sin importar si es trabajador público o privado, del campo o la ciudad y en cualquier actividad laboral, para ser beneficiario de las garantías previstas en el instrumento internacional objeto de análisis, sin restricciones ni excepciones de ninguna clase; esta norma convencional no contraviene ninguna disposición constitucional, por el contrario, guarda concordancia con el artículo 11 numeral 2 de nuestra Carta Suprema, que dispone que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Respecto del artículo 3 del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el mismo dispone que los Estados Partes deben incluir, entre los objetivos de su política nacional, mecanismos que permitan a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares el desempeño de un empleo sin discriminación alguna y, en lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El trabajo es un derecho consagrado en nuestra Carta Magna y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; por tanto, es obligación del Estado garantizar su respeto. Hay que tener presente que de conformidad con el artículo 11 numeral 8 del texto constitucional, el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva, a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. Es innegable que, en no pocas ocasiones, las responsabilidades familiares que deben atender algunas personas afectan su posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, o si bien cuentan con un empleo, ven limitadas sus posibilidades de atender a aquellos que se hallan bajo su cuidado y sostén (hijos u otros familiares).

Por ello, es adecuado que el Estado garantice el derecho al trabajo, sin limitaciones ni discriminación de ninguna clase, a las personas que tienen responsabilidades familiares, y ejecute políticas públicas destinadas a garantizar que la actividad laboral no se vea afectada por posibles conflictos derivadas del cumplimiento de sus responsabilidades familiares

Si el trabajador sabe que sus deberes para con las personas que se encuentran bajo su cuidado y sostén no constituyen impedimento o restricción para el desempeño de su actividad laboral, es evidente que se sentirá en un ambiente de trabajo adecuado y propicio que garantiza su salud y bienestar, no solo en el ámbito físico sino además emocional, con lo cual se da cumplimiento al principio previsto en el artículo 326 numeral 5 de la Carta Suprema de la República.

El artículo 4 del instrumento internacional objeto de análisis, dispone que, con el fin de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados Partes deben tomar medidas para permitir a aquellos el derecho de elegir libremente su empleo, así como tener en cuenta sus necesidades en lo relacionado a las condiciones de empleo y seguridad social.

Nuestra Constitución consagra el derecho de toda persona para acceder a un puesto de trabajo que le garantice el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas pero, sobre todo, que dicho trabajo pueda ser “libremente escogido o aceptado” (art. 33). Así mismo, la Carta Magna garantiza el derecho a la seguridad social (art. 34).

Por tanto, la norma convencional analizada no contradice ningún mandato constitucional, por el contrario, al estipular que los Estados Partes adopten medidas para hacer efectivas el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, es concordante con las normas constitucionales invocadas.

Por su parte, el artículo 5 del Convenio 156 de la OIT establece que los Estados Partes deben adoptar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales que permitan tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales, así como para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, como servicios y medios de atención a la infancia y de asistencia familiar.

Los hijos y -en algunos casos- otros familiares de los trabajadores, que se hallan bajo su cuidado y sostén, en determinadas circunstancias pueden requerir atención permanente y especializada (por ejemplo por padecer de alguna enfermedad, discapacidad, ser mayores adultos, etc.), por lo que resulta muy difícil para los trabajadores y trabajadoras dedicarles más tiempo en su atención, en detrimento de su horario laboral. Por ello, es importante que en la planificación de las comunidades locales o regionales se tenga presente esta limitante y se ejecuten políticas públicas destinadas a la implementación y optimización de servicios de atención a la infancia (guarderías, centros de cuidado, recreación, etc.) a fin de que los trabajadores y trabajadoras alivien en parte la carga de sus responsabilidades, supuesto que no implica transgresión de ninguna norma constitucional.

Respecto del artículo 6 del Convenio que se analiza, el mismo establece que los Estados Partes, a través de sus autoridades y organismos competentes, mediante programas de información y de educación, promuevan una mejor comprensión, por parte del público, del principio de igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Es loable que las autoridades públicas, y toda persona que ostente la calidad de empleador, se preocupe de que sus trabajadores con responsabilidades familiares no sean irrespetados o cuestionados por parte del público, por falta de conocimiento de la situación de tales trabajadores, o por falta de educación en cuanto a los derechos que consagran a su favor la Constitución y los tratados de derechos humanos. Por tanto, la norma convencional analizada no contraviene ningún precepto constitucional.

El artículo 7 del Convenio 156 de la OIT, dispone que los Estados Partes deben tomar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y

permanecer en la fuerza de trabajo y reintegrarse en ella en caso de ausencia debido a esas responsabilidades.

Es importante que el Estado asuma la tarea de garantizar la permanencia de sus trabajadores con responsabilidades familiares en sus puestos de trabajo, y de asegurar su reincorporación en caso de haberse retirado del mismo debido al cumplimiento de tales responsabilidades, pues de esta manera se garantiza a los trabajadores, tanto públicos como privados, contar con una remuneración que le permita el cabal cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades para con las personas que se hallan bajo su cuidado y sostén; además ello implica el cumplimiento por parte del Estado de su obligación de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, conforme lo previsto en el artículo 326 numeral 1 de la Constitución de la República.

El artículo 8 del convenio que se analiza enfatiza que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Si nuestra Constitución garantiza el derecho al trabajo y la obligación de respetarlo, no cabe que los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares sean separados de su empleo por esa circunstancia, pues ello implicaría un acto discriminatorio, que se halla prohibido por el artículo 11 numeral 2 de la Carta Suprema, norma que señala: “nadie puede discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género (...) ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

En consecuencia, el artículo 8 del instrumento internacional (Convenio 156 de la OIT) es concordante con el contenido del artículo 11 numeral de nuestra Carta Magna.

El artículo 9 del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares señala que las disposiciones de dicho instrumento internacional pueden ser aplicadas por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas.

La intención del instrumento internacional que se analiza es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, lo que genera la optimización del ejercicio del derecho al trabajo, a fin de que el cumplimiento de esas responsabilidades no afecte su relación laboral; ello encuentra sustento en el principio de desarrollo progresivo de los derechos, previsto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución, con lo cual permite crear condiciones laborales para que los trabajadores no tengan obstáculos o

restricciones para el cumplimiento de sus responsabilidades para con las personas que se encuentran bajo su cuidado y sostén.

Para la aplicación de las normas convencionales contenidas en el Convenio 156 de la OIT es indudable que el órgano legislativo debe jugar un papel preponderante en la expedición de normas legales acordes con dicho instrumento internacional; así mismo las autoridades públicas y otras personas que ostentan la calidad de empleadores bien pueden expedir reglamentos para incorporar normas que viabilicen los objetivos del Convenio 156 de la OIT; por otro lado, empleadores y trabajadores, mediante la suscripción de contratos colectivos también podrán estipular condiciones laborales que favorezcan la aplicación de las normas de este Convenio, lo cual no contradice ningún precepto constitucional.

El artículo 10 permite a los Estados Partes aplicar las normas del Convenio 156 de la OIT por etapas, dependiendo de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas para el efecto se apliquen a favor de todos los trabajadores con responsabilidades familiares. Ello tiene explicación en el hecho de que el Estado pueda ir creando, paulatinamente, las condiciones para el cabal cumplimiento de los objetivos del Convenio, mediante la expedición de normas legales, ejecución de políticas públicas que deben estar debidamente financiadas en el presupuesto general del Estado. Por tanto, no se advierte que el artículo 10 del Convenio se halle en contradicción con ninguna norma constitucional.

Respecto del artículo 11, el Convenio 156 de la OIT estipula que las organizaciones de empleadores y de los trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones del instrumento internacional.

Si el Estado toma medidas adecuadas para la aplicación del Convenio, es lógico que los empleadores y trabajadores puedan participar en la elaboración y aplicación de tales medidas, pues ello supone el ejercicio de su derecho de participación, que se expresa en la posibilidad de ser consultados sobre dichos aspectos, conforme lo previsto en el artículo 61 numeral 4 de la Constitución de la República.

El artículo 12 establece que las ratificaciones del Convenio sean comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; este acto jurídico, mediante el cual los Estados expresan su voluntad de ser Partes de un convenio internacional, se encuentra regulado por el derecho internacional, al cual el Ecuador reconoce como norma de conducta, según lo dispuesto en el artículo 416, numeral 9 de nuestra Constitución; por tanto, no existe contradicción de la norma convencional con ningún mandato constitucional.

El artículo 13 del Convenio dispone que el mismo obliga solamente a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyas

ratificaciones hayan sido registradas por el Director General de dicho organismo; así mismo establece las condiciones y plazos de entrada en vigor del Convenio, aspecto que se halla regulado también por el derecho internacional, que es reconocido como norma de conducta por el Ecuador, sin que se advierta transgresión de norma constitucional alguna.

El artículo 14 establece la posibilidad de denuncia del Convenio, luego de expirado el periodo de diez años desde su entrada en vigor, mediante comunicación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, denuncia que surtirá efecto luego de un año de su registro ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Así mismo se dispone que el Estado que, al cabo de un año después de expirado el plazo de diez años de entrada en vigor el Convenio, no lo hubiere denunciado, quedará obligado por un nuevo periodo de diez años, sin perjuicio de poder denunciarlo al expirar este último periodo.

Nuevamente nos hallamos ante actos jurídicos que están regulados por el derecho internacional, al cual se halla sometido el Ecuador conforme lo analizado en líneas precedentes, por lo que la norma convencional analizada no contradice ningún precepto constitucional.

Respecto al artículo 15 del Convenio 156 de la OIT, el mismo establece las funciones del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, relacionadas con el registro de ratificaciones, denuncias y otras declaraciones que hagan los Estados Partes, es decir aquellas funciones que le competen como depositario del referido instrumento internacional y que se hallan previstas en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Del examen del artículo 15 del Convenio, no se advierte que el mismo contraría ninguna norma de nuestra Constitución.

El artículo 16 señala además, como deber del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el registro del Convenio 156 de la OIT ante el Secretario General de las Naciones Unidas así como informar a dicho funcionario sobre las ratificaciones, declaraciones o denuncias del instrumento internacional. La citada norma convencional señala una de los deberes del depositario de instrumentos internacionales, contenido en el artículo 77 numeral 1 literal g) de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, y que en nada contradice ningún mandato de la Constitución de la República.

El artículo 17 establece que, cuando lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia Internacional del Trabajo una memoria sobre la aplicación del Convenio 156 de la OIT y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Es importante que la Oficina Internacional del Trabajo tenga conocimiento de la forma como se aplican las normas del Convenio por los Estados Partes, a fin de informar a la Conferencia sobre este hecho y de creerlo necesario hará observaciones para una posible revisión total o parcial del Convenio; vale destacar que la revisión de un instrumento internacional también se encuentra regulada por el derecho internacional, al cual el Ecuador reconoce como norma de conducta según lo previsto en el artículo 416 numeral 9 de la Constitución de la República, por tanto, no existe contradicción del artículo 17 del Convenio con nuestro texto constitucional.

El artículo 18 establece la posibilidad de que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte un nuevo convenio sobre la misma materia, en cuyo caso, la ratificación de un Estado Parte en el presente, al nuevo convenio, implicará, ipso jure, denuncia del presente, siempre que el nuevo haya entrado en vigor. Además, a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio, el presente instrumento internacional dejará de estar abierto a la ratificación por parte de los Estados. Finalmente se estipula que el presente Convenio estará vigente para los Miembros que la hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio posterior.

Todo lo expuesto se refiere al proceso de terminación de un tratado cuando se celebre entre los Estados Partes uno posterior sobre la misma materia, lo cual se encuentra también regulado por el derecho internacional, al cual el Ecuador adopta como norma de conducta según lo previsto en el artículo 416 numeral 9 del texto constitucional. Por tanto, el artículo 18 del Convenio 156 de la OIT no transgrede ninguna norma constitucional.

Finalmente, el artículo 19 del Convenio analizado establece que las versiones inglesa y francesa de su texto son igualmente auténticas, lo cual no contradice ningún precepto de nuestra Constitución.

IV

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **Administrando Justicia Constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador**, la Corte Constitucional para el periodo de transición, en ejercicio de sus atribuciones, emite el siguiente:

DICTAMEN:

1º.- Emitir dictamen de constitucionalidad favorable del "Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares" (Convenio 156 de la

Conferencia General de la OIT)", por adecuarse plenamente al texto de la Constitución de la República;


2º.- Declarar que, al mantener el instrumento internacional analizado, plena armonía y concordancia con los preceptos consagrados en la Carta Magna ecuatoriana, es procedente continuar el trámite correspondiente para su ratificación; y,

3º.- Notificar y publicar el presente Dictamen en el Registro Oficial.-



Dr. Hernando Morales Vinueza
JUEZ SUSTANCIADOR

Lo certifico, Quito, D.M., 5 de enero de 2012, las 12h15



Ab. Isidro Guamán Bagua
ACTUARIO



Quito, D. M., 19 de enero del 2012

DICTAMEN N.º 001-12-DTI-CC

CASO N.º 0030-11-TI

CORTE CONSTITUCIONAL PARA EL PERIODO DE TRANSICIÓN

Juez constitucional sustanciador: Dr. Hernando Morales Vinueza

I. ANTECEDENTES

El Dr. Alexis Mera Giler, secretario nacional jurídico de la Presidencia de la República, y en representación del señor presidente de la república, mediante oficio N.º T. 6095-SNJ-11-1152 del 8 de septiembre del 2011, remitió a la Corte Constitucional el texto del “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), suscrito en Ginebra el 23 de junio de 1981, y solicita que la Corte Constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 438 numeral 1 de la Constitución de la República, emita dictamen de constitucionalidad para la adhesión del Ecuador al referido instrumento internacional.

Efectuado el sorteo respectivo por el Pleno de la Corte Constitucional, la Dra. Marcia Ramos Benalcázar, secretaria general del organismo, mediante memorando N.º 576-CC-SG del 23 de septiembre del 2011, remitió el presente caso al Dr. Hernando Morales Vinueza, a quien le correspondió actuar como juez sustanciador.

El Dr. Hernando Morales Vinueza, juez constitucional sustanciador, mediante oficio N.º 152-2011-HM del 29 de septiembre del 2011, remitió a la Secretaría General el respectivo informe, por el cual declaró que el “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” requiere aprobación legislativa previo a la adhesión del Ecuador, informe que fue conocido y aprobado en sesión extraordinaria del 16 de noviembre del 2011, por el Pleno de la Corte Constitucional, el cual dispuso la publicación del texto del referido instrumento internacional en el Registro Oficial, a efectos de que cualquier persona, en el término de 10 días a partir de su publicación, pueda defender o impugnar la constitucionalidad de dicho instrumento internacional.

Mediante oficio N.º 4677-CC-SG-2011 del 26 de diciembre del 2011, el Dr. Jaime Pozo Chamorro, secretario general (e) de la Corte Constitucional, remite al juez sustanciador un ejemplar del Registro Oficial N.º 590 del 5 de diciembre del 2011, en el cual consta publicado el convenio internacional materia del presente dictamen, sin que ninguna persona haya comparecido dentro del término previsto en la ley a defender o impugnar su constitucionalidad.

II. TEXTO DEL CONVENIO OBJETO DE ANÁLISIS

“CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES” (Convenio 156 de la OIT)

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Resolución sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de



todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que indica que los Estados Partes reconocen “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1.- El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2.- Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten de su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para prepararse para la a actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3.- A los fines del presente Convenio, las expresiones “hijos a su cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén” se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4.- Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como “trabajadores con responsabilidades familiares”.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2.- A los fines del párrafo 1 anterior, el término “discriminación” significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:





- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como a reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresas, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1.- Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo, sí, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros haya sido registrada por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

d



Artículo 15

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, de nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas”.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

El Pleno de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, es competente para conocer y resolver la presente causa, de conformidad con lo previsto en los artículos 429 y 438 numeral 1 de la Constitución de la República, artículos 75 numeral 3 literal d, 107 y siguientes y Tercera Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, en concordancia con los artículos 69 y siguientes del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional.

La presente acción ha sido tramitada de conformidad con el ordenamiento jurídico constitucional y legal aplicable al caso, por lo que se declara su validez.

Naturaleza jurídica, alcances y efectos del control de constitucionalidad de los tratados internacionales

La Constitución de la República, respecto del control de constitucionalidad de los instrumentos internacionales, dispone que todo convenio, pacto, acuerdo, tratado, internacional etc., debe mantener compatibilidad con sus normas. Partiendo de esta premisa constitucional, el artículo 417 determina que “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución...”.

El examen de constitucionalidad de los tratados internacionales implica analizar si el contenido de dichos instrumentos jurídicos guarda conformidad con las normas de la Constitución de la República, así como el cumplimiento de las reglas procedimentales para su negociación y suscripción, conforme lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Sobre ello debe pronunciarse la Corte Constitucional.

El rol de la Asamblea Nacional en la ratificación o denuncia de los tratados y convenios internacionales

Bajo un sistema de democracia representativa, el rol que asume el órgano legislativo es primordial, pues encarna la voluntad popular expresada mediante sus representantes en la Asamblea Nacional. En tal virtud, actuando a nombre y en representación de sus

d



denuncia de los tratados internacionales, cuando se trate de asuntos previstos en el artículo 419 de la Constitución de la República, ya que de ese pronunciamiento depende que el Ecuador incursione o se desligue de un compromiso internacional.

Al presentar el respectivo informe, el Dr. Hernando Morales Vinueza, juez sustanciador, señaló que el “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), requiere aprobación legislativa previa para la ratificación por parte del Ecuador, ya que dicho convenio es de aquellos que se encuentran previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución de la República, informe que fue conocido y aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional.

Control de constitucionalidad del “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT)

El “Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT), fue suscrito el 23 de junio de 1981 en Ginebra, correspondiendo a la Corte Constitucional examinar su contenido, a fin de establecer si dicho instrumento internacional guarda o no conformidad con el texto constitucional.

Al respecto, la Corte Constitucional efectúa el siguiente análisis:

El artículo 1 del instrumento internacional que se examina (denominado también Convenio 156 de la OIT), determina las personas a quienes se aplican sus normas, esto es, a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (entendiendo como tal a los hijos a su cargo u otros familiares que, de forma evidente, requieren sus cuidados y sostén), a fin de garantizar que tales responsabilidades no limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica, y puedan acceder, participar y progresar en ella; por tanto, la norma analizada no contraviene precepto constitucional alguno.

El artículo 2 dispone que las normas contenidas en el Convenio 156 de la OIT se aplicarán en todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores; es decir, basta que se tenga la calidad de trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares, sin importar si es trabajador público o privado, del campo o la ciudad y en cualquier actividad laboral, para ser beneficiario de las garantías previstas en el instrumento internacional objeto de análisis, sin restricciones ni excepciones de ninguna clase; esta norma convencional no contraviene ninguna disposición constitucional, por el contrario, guarda concordancia con el artículo 11

numeral 2 de nuestra Carta Suprema, que dispone que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Respecto del artículo 3 del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el mismo dispone que los Estados Partes deben incluir, entre los objetivos de su política nacional, mecanismos que permitan a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares el desempeño de un empleo sin discriminación alguna y, en lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El trabajo es un derecho consagrado en nuestra Carta Magna y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; por tanto, es obligación del Estado garantizar su respeto. Hay que tener presente que de conformidad con el artículo 11 numeral 8 del texto constitucional, el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva, a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. Es innegable que en no pocas ocasiones, las responsabilidades familiares que deben atender algunas personas afectan su posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, o si bien cuentan con un empleo, ven limitadas sus posibilidades de atender a aquellos que se hallan bajo su cuidado y sostén (hijos u otros familiares).

Por ello, es adecuado que el Estado garantice el derecho al trabajo, sin limitaciones ni discriminación de ninguna clase, a las personas que tienen responsabilidades familiares, y ejecute políticas públicas destinadas a garantizar que la actividad laboral no se vea afectada por posibles conflictos derivados del cumplimiento de sus responsabilidades familiares

Si el trabajador sabe que sus deberes para con las personas que se encuentran bajo su cuidado y sostén no constituyen impedimento o restricción para el desempeño de su actividad laboral, es evidente que se sentirá en un ambiente de trabajo adecuado y propicio que garantiza su salud y bienestar, no solo en el ámbito físico, sino además emocional, con lo cual se da cumplimiento al principio previsto en el artículo 326 numeral 5 de la Carta Suprema de la República.

El artículo 4 del instrumento internacional objeto de análisis, dispone que con el fin de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados Partes deben tomar medidas para permitir a aquellos el derecho de elegir libremente su empleo, así como tener en cuenta sus necesidades en lo relacionado a las condiciones de empleo y seguridad social.

Nuestra Constitución consagra el derecho de toda persona para acceder a un puesto de trabajo que le garantice el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas pero, sobre todo, que dicho trabajo pueda ser “libremente escogido o aceptado” (artículo 33). Asimismo, la Carta Magna garantiza el derecho a la seguridad social (artículo 34).

d



Por tanto, la norma convencional analizada no contradice ningún mandato constitucional; por el contrario, al estipular que los Estados Partes adopten medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, es concordante con las normas constitucionales invocadas.

Por su parte, el artículo 5 del Convenio 156 de la OIT establece que los Estados Partes deben adoptar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales que permitan tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales, así como para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, como servicios y medios de atención a la infancia y de asistencia familiar.

Los hijos y –en algunos casos– otros familiares de los trabajadores, que se hallan bajo su cuidado y sostén, en determinadas circunstancias pueden requerir atención permanente y especializada (por ejemplo, por padecer de alguna enfermedad, discapacidad, ser adultos mayores, etc.), por lo que resulta muy difícil para los trabajadores dedicarles más tiempo en su atención, en detrimento de su horario laboral. Por ello, es importante que en la planificación de las comunidades locales o regionales se tenga presente esta limitante y se ejecuten políticas públicas destinadas a la implementación y optimización de servicios de atención a la infancia (guarderías, centros de cuidado, recreación, etc.), a fin de que los trabajadores y trabajadoras alivien en parte la carga de sus responsabilidades, supuesto que no implica transgresión de ninguna norma constitucional.

El artículo 6 del Convenio que se analiza establece que los Estados Partes, a través de sus autoridades y organismos competentes, mediante programas de información y de educación, promuevan una mejor comprensión, por parte del público, del principio de igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Es loable que las autoridades públicas, y toda persona que ostente la calidad de empleador, se preocupe de que sus trabajadores con responsabilidades familiares no sean irrespetados o cuestionados por parte del público, por falta de conocimiento de la situación de tales trabajadores, o por falta de educación en cuanto a los derechos que consagran a su favor la Constitución y los tratados de derechos humanos. Por tanto, la norma convencional analizada no contraviene ningún precepto constitucional.

El artículo 7 del Convenio 156 de la OIT dispone que los Estados Partes deben tomar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo y reintegrarse en ella en caso de ausencia debido a esas responsabilidades.

Es importante que el Estado asuma la tarea de garantizar la permanencia de sus trabajadores con responsabilidades familiares en sus puestos de trabajo, y de asegurar su reincorporación en caso de haberse retirado del mismo debido al cumplimiento de tales responsabilidades, pues de esta manera se garantiza a los trabajadores, tanto públicos como privados, contar con una remuneración que le permita el cabal cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades para con las personas que se hallan bajo su cuidado y sostén; además, ello implica el cumplimiento por parte del Estado de su obligación de impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, conforme lo previsto en el artículo 326 numeral 1 de la Constitución de la República.

El artículo 8 del convenio que se analiza enfatiza que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Si nuestra Constitución garantiza el derecho al trabajo y la obligación de respetarlo, no cabe que los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares sean separados de su empleo por esa circunstancia, pues ello implicaría un acto discriminatorio que se halla prohibido por el artículo 11 numeral 2 de la Carta Suprema, norma que señala: “nadie puede discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género (...) ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

En consecuencia, el artículo 8 del instrumento internacional (Convenio 156 de la OIT) es concordante con el contenido del artículo 11 numeral de nuestra Carta Magna.

El artículo 9 del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares señala que las disposiciones de dicho instrumento internacional pueden ser aplicadas por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas.

La intención del instrumento internacional que se analiza es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, lo que genera la optimización del ejercicio del derecho al trabajo, a fin de que el cumplimiento de esas responsabilidades no afecte su relación laboral; ello encuentra sustento en el principio de desarrollo progresivo de los derechos, previsto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución, con lo cual permite crear condiciones laborales para que los trabajadores no tengan obstáculos o restricciones para el cumplimiento de sus responsabilidades para con las personas que se encuentran bajo su cuidado y sostén.

Para la aplicación de las normas convencionales contenidas en el Convenio 156 de la OIT, es indudable que el órgano legislativo debe jugar un papel preponderante en la expedición de normas legales acordes con dicho instrumento internacional; asimismo, las autoridades públicas y otras personas que ostentan la calidad de empleadores bien pueden expedir reglamentos para incorporar normas que viabilicen los objetivos del



Convenio 156 de la OIT; por otro lado, empleadores y trabajadores, mediante la suscripción de contratos colectivos, también podrán estipular condiciones laborales que favorezcan la aplicación de las normas de este Convenio, lo cual no contradice ningún precepto constitucional.

El artículo 10 permite a los Estados Partes aplicar las normas del Convenio 156 de la OIT por etapas, dependiendo de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas para el efecto se apliquen a favor de todos los trabajadores con responsabilidades familiares. Ello tiene explicación en el hecho de que el Estado pueda ir creando, paulatinamente, las condiciones para el cabal cumplimiento de los objetivos del Convenio, mediante la expedición de normas legales, ejecución de políticas públicas que deben estar debidamente financiadas en el presupuesto general del Estado. Por tanto, no se advierte que el artículo 10 del Convenio se halle en contradicción con ninguna norma constitucional.

Respecto del artículo 11, el Convenio 156 de la OIT estipula que las organizaciones de empleadores y de los trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones del instrumento internacional.

Si el Estado toma medidas adecuadas para la aplicación del Convenio, es lógico que los empleadores y trabajadores puedan participar en la elaboración y aplicación de tales medidas, pues ello supone el ejercicio de su derecho de participación, que se expresa en la posibilidad de ser consultados sobre dichos aspectos, conforme lo previsto en el artículo 61 numeral 4 de la Constitución de la República.

El artículo 12 establece que las ratificaciones del Convenio sean comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo; este acto jurídico, mediante el cual los Estados expresan su voluntad de ser Partes de un convenio internacional, se encuentra regulado por el derecho internacional, al cual el Ecuador reconoce como norma de conducta, según lo dispuesto en el artículo 416, numeral 9 de nuestra Constitución; por tanto, no existe contradicción de la norma convencional con ningún mandato constitucional.

El artículo 13 del Convenio dispone que el mismo obliga solamente a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyas ratificaciones hayan sido registradas por el director general de dicho organismo; asimismo, establece las condiciones y plazos de entrada en vigor del Convenio, aspecto que se halla regulado también por el derecho internacional, que es reconocido como norma de conducta por el Ecuador, sin que se advierta transgresión de norma constitucional alguna.

El artículo 14 establece la posibilidad de denuncia del Convenio, luego de expirado el periodo de diez años desde su entrada en vigor, mediante comunicación al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, denuncia que surtirá efecto luego de un

año de su registro ante el director general de la Oficina Internacional del Trabajo. Asimismo, se dispone que el Estado que al cabo de un año después de expirado el plazo de diez años de entrada en vigor el Convenio, no lo hubiere denunciado, quedará obligado por un nuevo periodo de diez años, sin perjuicio de poder denunciarlo al expirar este último periodo.

Nuevamente nos hallamos ante actos jurídicos que están regulados por el derecho internacional, al cual se halla sometido el Ecuador conforme lo analizado en líneas precedentes, por lo que la norma convencional analizada no contradice ningún precepto constitucional.

El artículo 15 del Convenio 156 de la OIT establece las funciones del director general de la Oficina Internacional del Trabajo, relacionadas con el registro de ratificaciones, denuncias y otras declaraciones que hagan los Estados Partes, es decir, aquellas funciones que le competen como depositario del referido instrumento internacional y que se hallan previstas en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Del examen del artículo 15 del Convenio no se advierte que el mismo contraría ninguna norma de nuestra Constitución.

El artículo 16 señala además, como deber del director general de la Oficina Internacional del Trabajo, el registro del Convenio 156 de la OIT ante el secretario general de las Naciones Unidas, así como informar a dicho funcionario sobre las ratificaciones, declaraciones o denuncias del instrumento internacional. La citada norma convencional señala uno de los deberes del depositario de instrumentos internacionales, contenido en el artículo 77 numeral 1 literal g de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, y que en nada contradice ningún mandato de la Constitución de la República.

El artículo 17 establece que cuando lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia Internacional del Trabajo una memoria sobre la aplicación del Convenio 156 de la OIT y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Es importante que la Oficina Internacional del Trabajo tenga conocimiento de la forma como se aplican las normas del Convenio por los Estados Partes, a fin de informar a la Conferencia sobre este hecho y, de creerlo necesario, hará observaciones para una posible revisión total o parcial del Convenio. Vale destacar que la revisión de un instrumento internacional también se encuentra regulada por el derecho internacional, al cual el Ecuador reconoce como norma de conducta, según lo previsto en el artículo 416 numeral 9 de la Constitución de la República; por tanto, no existe contradicción del artículo 17 del Convenio con nuestro texto constitucional.

El artículo 18 establece la posibilidad de que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte un nuevo convenio sobre la misma materia, en cuyo caso, la ratificación de un



Estado Parte en el presente, al nuevo convenio, implicará, *ipso jure*, denuncia del presente, siempre que el nuevo haya entrado en vigor. Además, a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio, el presente instrumento internacional dejará de estar abierto a la ratificación por parte de los Estados. Finalmente, se estipula que el presente Convenio estará vigente para los Miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio posterior.

Todo lo expuesto se refiere al proceso de terminación de un tratado cuando se celebre entre los Estados Partes uno posterior sobre la misma materia, lo cual se encuentra también regulado por el derecho internacional, al cual el Ecuador adopta como norma de conducta, según lo previsto en el artículo 416 numeral 9 del texto constitucional. Por tanto, el artículo 18 del Convenio 156 de la OIT no transgrede ninguna norma constitucional.

Finalmente, el artículo 19 del Convenio analizado establece que las versiones inglesa y francesa de su texto son igualmente auténticas, lo cual no contradice ningún precepto de nuestra Constitución.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional, para el periodo de transición, en ejercicio de sus atribuciones, emite el siguiente:

DICTAMEN

1. Las disposiciones contenidas en el “Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares” (Convenio 156 de la Conferencia General de la OIT)”, suscrito el 23 de junio en la ciudad de Ginebra, son compatibles con la Constitución de la República del Ecuador; en consecuencia, se declara su constitucionalidad.
2. Notificar al señor Presidente Constitucional de la República con el presente dictamen, a fin de que haga conocer el mismo a la Asamblea Nacional.
3. Notifíquese, publíquese y cúmplase.


Dr. Patricio Pazmiño Freire
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que el Dictamen que antecede fue aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con seis votos de los doctores: Roberto Bhrunis Lemarie, Patricio Herrera Betancourt, Hernando Morales Vinueza, Ruth Seni Pinoargote, Nina Pacari Vega y Patricio Pazmiño Freire; sin contar con la presencia de los doctores Manuel Viteri Olvera, Alfonso Luz Yunes y Edgar Zárate Zárate, en sesión del día jueves diecinueve de enero de dos mil doce.- Lo certifico.


~~Dr. Jaime Pozo Chancito~~
SECRETARIO GENERAL (E)

JPC 