

**UNIDAD JUDICIAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER DEL CANTÓN SANTO  
DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS**

**REF. AMICUS CURIAE  
Nro. 2357-2019-01605**

Yasmin Karina Calva González, por mis propios derechos, con cédula de ciudadanía número 1900720366, de profesión abogada y defensora de derechos humanos en la organización Amazon Frontlines, con domicilio en la ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos; y Jorge Acero González, por mis propios derechos, con cédula de ciudadanía número 1751975762, de profesión abogado y defensor de derechos humanos en la organización Amazon Frontlines, con domicilio en la ciudad de Nueva Loja, ante usted respetuosamente comparecemos, fundamentados en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, como terceros interesados y presentamos Amicus Curiae dentro de la acción de protección en contra del Estado ecuatoriano y contra la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador y signada a trámite con el Nro. 2357-2019-01605

**I. Acerca de Amazon Frontlines**

Amazon Frontlines, es una organización que tiene como misión la efectividad de los derechos humanos y colectivos, especialmente, acompañando procesos de pueblos indígenas en la protección de sus derechos a la tierra, la vida y la supervivencia cultural en la selva amazónica; y por tal razón, tiene interés en ser escuchada en la presente acción y nos permitimos presentar este amicus curiae.

**II. Finalidad del presente Amicus Curiae**

El presente Amicus Curiae, tiene como finalidad entregar elementos que faciliten a este juzgador la comprensión del principio de igualdad y no discriminación en relación especial con las mujeres y afrodescendientes, cuyos derechos han sido vulnerados en el presente caso de acción de protección presentada por el señor Segundo Arquimides Ordoñez, procurador común de 123 demandantes, en contra del Estado ecuatoriano y contra la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador.

Iniciaremos exponiendo brevemente acerca del principio de igualdad y no discriminación, vinculándolo posteriormente con la situación en las que se encuentran las personas que trabajan y han trabajado para la empresa Furukawa Plantaciones C.A., y la discriminación sufrida por las

mismas, especialmente por su origen, etnia, género y recordando las obligaciones del Estado ecuatoriano.

### III. Principio de igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación debe entenderse como un principio transversal dentro de la acción de protección en contra del Estado ecuatoriano y por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador y que parte del reconocimiento que “tenemos el derecho de ser iguales cuando las diferencias nos inferiorizan y el derecho de ser diferentes cuando la igualdad pone en peligro nuestra identidad”<sup>1</sup>.

La igualdad trata de garantizar que todas las personas sean *semejantes* en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que la no discriminación parte de la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas. La igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios que se relacionan entre sí.

Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

[E]l principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*.

[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.<sup>2</sup>

Es decir, la igualdad y la no discriminación en relación a lo que describe la Corte IDH, se constituye en una norma *ius cogens*<sup>3</sup> y tiene un carácter erga omnes<sup>4</sup>. También, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en el artículo 1.1 de este instrumento establece que:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones

<sup>1</sup> Boaventura de Sousa Santos, *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. pág. 87.

<sup>2</sup> Corte IDH, *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, Opinión Consultiva OC- 18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

<sup>3</sup> En el *Diccionario de Derecho Romano*, Francisco José Huber Olea define *ius cogens* de la siguiente manera: “derecho que es obligatorio para los ciudadanos,

sin que se pueda derogar por los contratantes, ni pactar en su contra”.

<sup>4</sup> Erga omnes. - significa el respeto de todos o frente a todos.

**UNIDAD JUDICIAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER DEL CANTÓN SANTO  
DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS**

**REF. AMICUS CURIAE  
Nro. 2357-2019-01605**

Yasmin Karina Calva González, por mis propios derechos, con cédula de ciudadanía número 1900720366, de profesión abogada y defensora de derechos humanos en la organización Amazon Frontlines, con domicilio en la ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos; y Jorge Acero González, por mis propios derechos, con cédula de ciudadanía número 1751975762, de profesión abogado y defensor de derechos humanos en la organización Amazon Frontlines, con domicilio en la ciudad de Nueva Loja, ante usted respetuosamente comparecemos, fundamentados en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, como terceros interesados y presentamos Amicus Curiae dentro de la acción de protección en contra del Estado ecuatoriano y contra la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador y signada a trámite con el Nro. 2357-2019-01605

**I. Acerca de Amazon Frontlines**

Amazon Frontlines, es una organización que tiene como misión la efectividad de los derechos humanos y colectivos, especialmente, acompañando procesos de pueblos indígenas en la protección de sus derechos a la tierra, la vida y la supervivencia cultural en la selva amazónica; y por tal razón, tiene interés en ser escuchada en la presente acción y nos permitimos presentar este amicus curiae.

**II. Finalidad del presente Amicus Curiae**

El presente Amicus Curiae, tiene como finalidad entregar elementos que faciliten a este juzgador la comprensión del principio de igualdad y no discriminación en relación especial con las mujeres y afrodescendientes, cuyos derechos han sido vulnerados en el presente caso de acción de protección presentada por el señor Segundo Arquimides Ordoñez, procurador común de 123 demandantes, en contra del Estado ecuatoriano y contra la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador.

Iniciaremos exponiendo brevemente acerca del principio de igualdad y no discriminación, vinculándolo posteriormente con la situación en las que se encuentran las personas que trabajan y han trabajado para la empresa Furukawa Plantaciones C.A., y la discriminación sufrida por las

mismas, *especialmente por su origen, etnia, género y recordando las obligaciones del Estado ecuatoriano.*

### III. Principio de igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación debe entenderse como un principio transversal dentro de la acción de protección en contra del Estado ecuatoriano y por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador y que parte del reconocimiento que “tenemos el derecho de ser iguales cuando las diferencias nos inferiorizan y el derecho de ser diferentes cuando la igualdad pone en peligro nuestra identidad”<sup>1</sup>.

La igualdad trata de garantizar que todas las personas sean *semejantes* en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que la no discriminación parte de la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas. La igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios que se relacionan entre sí.

Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

[E]l principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*.

[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.<sup>2</sup>

Es decir, la igualdad y la no discriminación en relación a lo que describe la Corte IDH, se constituye en una norma *ius cogens*<sup>3</sup> y tiene un carácter *erga omnes*<sup>4</sup>. También, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en el artículo 1.1 de este instrumento establece que:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones

<sup>1</sup> Boaventura de Sousa Santos, *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. pág. 87.

<sup>2</sup> Corte IDH, *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, Opinión Consultiva OC- 18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

<sup>3</sup> En el *Diccionario de Derecho Romano*, Francisco José Huber Olea define *ius cogens* de la siguiente manera: “derecho que es obligatorio para los ciudadanos,

sin que se pueda derogar por los contratantes, ni pactar en su contra”.

<sup>4</sup> *Erga omnes*. - significa el respeto de todos o frente a todos.

políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.<sup>5</sup>

Es importante señalar que el artículo 24 de la CADH, indica que la igualdad ante la ley, tiene un carácter autónomo, es decir no requiere estar relacionado con otro artículo de la Convención para señalar que se ha violado, sino que basta con que el Estado discrimine en cualquier situación (esté o no relacionado con un derecho convencional) para que pueda invocarse dicha transgresión. Las cláusulas autónomas tienen un sentido más amplio debido a que establecen una regla para la actuación estatal más allá de los tratados.

Así también, aclarar que la definición de lo que debe entenderse por discriminación ha sido recogida por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, quien asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés). El Comité de Derechos Humanos estableció que:

[E]l término discriminación, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.<sup>6</sup>

Y en este sentido, y de especial relevancia para la presente acción, es lo establecido por el artículo 1 de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial<sup>7</sup>, ratificada por Ecuador en 1966, que prohíbe de manera expresa la discriminación por el origen racial, entendida como:

“(...) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”

Recogiendo estos criterios la Constitución ecuatoriana en su artículo 11, numeral 2, **garantiza:**

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de

<sup>5</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada y suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos en la Resolución B-32, San José de Costa Rica, 22 de noviembre de 1969, artículo 1º.

<sup>6</sup> Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, op. cit., párr. 7.

<sup>7</sup> Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; 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. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

De las descripciones que se han realizado sobre el principio de igualdad y no discriminación se evidencia que existen una serie de razones o categorías que históricamente han fundamentado un trato discriminatorio, así la Constitución de la República del Ecuador como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), indica un listado, que, para efectos de este AMICUS, denominaremos categorías sospechosas y que son: etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física.

En esa línea podemos afirmar que existe discriminación cuando se realiza un trato desigual a las personas por alguno de los motivos señalados en la lista que hemos denominado categoría sospechosa y, que tiene como objeto o consecuencia “limitar, anular, restringir o vulnerar alguno de los derechos fundamentales de la persona”<sup>8</sup>. En resumen, estamos frente a una discriminación con significado jurídico cuando:

1. Se comete un acto o se incurre en una omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona o un grupo de personas;
2. Esta distinción, exclusión o trato diferenciado está motivado por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual u otras condiciones sociales, y
3. El resultado de dicho acto u omisión sea la limitación o negación de alguno de los derechos fundamentales de las personas. Por ello, cuando se realizan distinciones basadas en estas categorías sospechosas, asociadas a las características subjetivas de una persona, correspondería, en principio, considerar esas distinciones como discriminatorias, debido a que son contrarias a la igualdad formal.<sup>9</sup>

Ahora bien, existe la igualdad formal y sustantiva. La primera se fundamenta en la idea que “la ley debe aplicarse de forma similar a cada persona con independencia de sus características.”<sup>10</sup> Por ejemplo que una ley general debe ser aplicada a todas las personas por igual. Una vez obtenida la igualdad formal lo ideal es trascender a una igualdad sustancial o material. Así la igualdad sustantiva o material, de acuerdo a lo que indica la Corte Constitucional de Colombia “**alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho que se oponen al disfrute efectivo del derecho e indica que**

<sup>8</sup> Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación, 14.

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Marianne González Le Saux y Óscar Parra Vera, “Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A propósito del Caso Apitz”, en Revista IIDH, núm. 47, Costa Rica, 2008.

la igualdad sustancial revela un carácter remedial, compensador, emancipatorio, corrector y defensivo ante los fenómenos históricos de segregación y marginación”<sup>11</sup>.

Por ejemplo: Las mujeres que trabajan enfrentan la mayor parte de su vida una doble jornada laboral. Por un lado, realizan actividades que son reconocidas y sujetas a remuneración, mientras que las actividades del cuidado y crianza no son reconocidas, ni mucho menos remuneradas. En este ejemplo la igualdad formal, es la norma que regula el derecho al trabajo sin hacer distinción entre hombres y mujeres. En cambio, la igualdad sustancial o material, permite considerar esas diferencias para regular el derecho al trabajo. En este ejemplo podemos observar que, cuando no existe igualdad formal (normativa o de jure) estamos en presencia de una discriminación directa (o de jure). Asimismo, cuando no existe igualdad sustantiva (material o de facto) nos encontramos ante una discriminación indirecta.

Finalmente, el reconocimiento jurídico de la igualdad en el sentido expresado requiere ineludiblemente afrontar dos circunstancias: a) aquel que deriva de una omisión o falta de reconocimiento de las diferencias y que excluye irremediamente a quienes no están en el molde para el cual fue creada la norma o política pública; y b) debe hacerse cargo de las desventajas históricas de ciertos grupos sociales y las relaciones de opresión que condicionan una menor aptitud para el goce y ejercicio de los derechos.

#### IV. Vulneración al principio de igualdad y no discriminación

De los hechos ocurridos durante años en las plantaciones de la empresa Kurukawa y, especialmente en lo relacionado con las condiciones de trabajo y de vida de sus trabajadores y trabajadoras, y que fue conocido por el Estado hace más de 1 año, como se acredita en los informes y resoluciones, entre otros del Ministerio de Trabajo y de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, se colige que existen relaciones de subyugación basadas en el género y la pertenencia étnica, que vulneran el principio de igualdad y no discriminación; lo cual se evidencia, entre otros, en lo siguiente:

1. Queda demostrado de la documentación de las instituciones públicas, además de los reportajes de medios de comunicación nacionales, que en las haciendas de Furukawa viven las familias de quienes trabajan en las diferentes actividades que conlleva el procesamiento de abacá, realizando labores no remuneradas para sostener a esos trabajadores, como el preparado de su alimentación e incluso incorporándose al proceso productivo para cumplir con los requerimientos de toneladas producidas por parte de la empresa, incluyéndose en este grupo a mujeres, y también niños, niñas y adolescentes y adultos mayores. Sin embargo, la realización de estas actividades no es reconocido ni remunerado.
2. En ese sentido, las mujeres son las más perjudicadas, pues son quienes realizan **las labores de cuidado en los campamentos para el resto de personas: preparan los alimentos; lavan la**

---

<sup>11</sup> Colombia, Corte Constitucional, Sentencia No. C-410/94.

- ropa en esteros o con agua de pozo; compran los víveres; cuidan a los niños y niñas; algunas acompañaban a los niños y niñas hasta la carretera para tomar el bus; cuidan a los enfermos y a las personas adultas mayores que ya no trabajan, entre otros. Así, por ejemplo, del total de comparecientes en la acción de protección de referencia, 37 son mujeres.
3. De igual forma es indudable que estas familias son en su mayoría afroecuatorianas y en su mayoría no saben leer ni escribir, lo hacen de forma muy básica y su comprensión es muy limitada. **Condición de la cual la empresa abusaba, principalmente para hacerles firmar documentos que no comprendían y mucho menos tenían acceso a una copia del mismo.**
  4. La empresa Furukawa construyó viviendas, para que estas familias que trabajan para la empresa vivan en ellas, lo cual han hecho durante años, incluso generaciones, sin servicios básicos, sin agua potable, ni luz eléctrica, ni saneamiento ambiental dentro de las haciendas, lo cual fue reconocido por el anterior gerente de la empresa, Marcelo Almeida Zúñiga, en entrevista pública, afirmando que en las haciendas sólo existen pozos como fuente donde encontrar agua, tanto para consumo humano como para la producción de la empresa. Estas condiciones son acreditadas por la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Trabajo, que constataron, asimismo, que en estos campamentos sólo existe una o dos letrinas y un pozo de agua que son para el uso de todos los miembros del mismo. Ello ha generado altos niveles de hacinamiento y graves afectaciones a la salud de las personas.
  5. Adicionalmente, los trabajadores que directamente realizan las labores para la producción del ábaca no cuentan con un contrato de trabajo, un salario legal, seguro social ni con los elementos básicos necesarios de seguridad en el trabajo, tal como establece la Constitución y la normativa laboral para cualquier trabajador y trabajadora. Razón por la cual el Ministerio de Trabajo sancionó a esta empresa.

La empresa ha mantenido esta práctica violadora de derechos durante años, valiéndose fundamentalmente de las condiciones personales de sus trabajadores y trabajadoras, como etnia (afroecuatoriana), sexo (mujer), edad (niños, niñas y adolescentes) y condición socio económica (pobreza extrema, educación muy precaria, falta de cualificación laboral), entre otras, que tienen la mayoría de ellos y ellas; lo que convierte esta práctica en discriminatoria e incluso racista. Recordando que como se expresa en la demanda de la acción de protección del presente caso, esas prácticas han sido observadas en general por distintos Mecanismos de Naciones Unidas como históricas y permanentes en Ecuador, y generadoras de discriminación y violaciones a derechos.

Por otro lado, el Estado ha conocido de esta situación por un largo tiempo, incluso ha llegado a realizar una acción inicial, al ordenar la suspensión y cierre de los centros de producción de la empresa donde estas graves prácticas se desarrollan; sin embargo, esta inicial acción no sólo fue absolutamente insuficiente sino que además ha permitido que estas prácticas se mantengan, lo que conlleva su responsabilidad, al menos por omisión, violando los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa ha esclavizado durante años.

El sometimiento y exclusión que sufren estas personas son producidos no sólo por las desigualdades de hecho respecto a personas de otros grupos sociales o condición sino también por



“complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias [que] desplazan a mujeres, discapacitados [sic], indígenas u otros grupos de personas de ámbitos en los que [los grupos dominantes] se desarrollan o controlan.”<sup>12</sup> Por tanto, la discriminación sufrida en este caso debe ser entendida como una violación estructural, pues el conjunto de prácticas, reproducidas por la empresa Furukawa, provocan que las personas enfrenten distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido a su pertenencia a grupos en situación de exclusión sistemática, históricamente determinada: sistemática cuanto persistente y presente en todo el orden social, e históricamente determinada en cuanto a su origen y permanencia en el tiempo.

Finalmente, se puede afirmar que la discriminación sufrida por las personas accionantes **por parte de la empresa Furukawa, ejemplifica relaciones jerárquicas donde una persona vale más que otra, relaciones poder y opresión donde una persona enfrenta –o ha enfrentado históricamente– mejores oportunidades que otra y que adicional a ello, por esta situación las y los trabajadores no han podido cambiar su condición.**

Aunque ha sido de conocimiento público la situación y, por supuesto, del Estado ecuatoriano, el mismo no ha cumplido su obligación y responsabilidad de proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, acabando con la situación, ni estableciendo las garantías necesarias para la reparación material e inmaterial de los comparecientes.

## V. Obligaciones derivadas del principio de igualdad y no discriminación.

“Existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación”<sup>13</sup>. De incumplir lo anterior, se estaría generando responsabilidad internacional a cargo del Estado. Tal como ha establecido la Corte IDH:

88. El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguarda de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y **de combatir las prácticas discriminatorias.**<sup>14</sup> (la negrilla es propia)

[...]

103. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles,

<sup>12</sup> Roberto Saba, “Desigualdad estructural”, en Roberto Gargarella y Marcelo Alegre, *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2007, p. 167.

<sup>13</sup> Véase, Nancy Fraser, *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, Colombia, Siglo del Hombre Editores, 1997, pp. 37-44. Un ejemplo de este acercamiento lo encontramos en las reparaciones de la sentencia de la Corte IDH sobre el caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México.

<sup>14</sup> Véase, Nancy Fraser, *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, Colombia, Siglo del Hombre Editores, 1997, pp. 37-44. Un ejemplo de este acercamiento lo encontramos en las reparaciones de la sentencia de la Corte IDH sobre el caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México.88

administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales.<sup>15</sup>

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, enfatiza que “el principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Parte adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto”.<sup>16</sup> Por su parte, el Comité CEDAW deriva de su Convención tres obligaciones a cargo de los Estados Parte para eliminar la discriminación contra las mujeres:

1. Garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes, así como su protección por parte de tribunales competentes, sanciones y otras formas de reparación adecuadas de la discriminación que pueden sufrir en el ámbito público y el privado por parte de las autoridades públicas, la impartición de justicia, las organizaciones, las empresas o los particulares;
2. Mejorar la situación de facto de la mujer, a través de políticas públicas y programas de gobierno que atiendan el problema de manera concreta y eficaz, y
3. Atender y enfrentar las relaciones prevalecientes entre los géneros, y la persistencia de estereotipos de género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.<sup>17</sup>

Las obligaciones establecidas por el Comité CEDAW para los Estados en materia de discriminación contra las mujeres deben ser trasladadas y adaptadas a otros grupos históricamente **en desventaja**, y configuran diferentes entendimientos sobre la igualdad, en tanto formal, sustantiva y estructural. La obligación positiva más importante consiste en adoptar medidas permanentes o temporales para eliminar las **diferencias** de los grupos sociales.

A la luz de estas obligaciones internacionales y otras como las recogidas en la Convención Suplementaria de Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, desarrolladas en la acción de protección, el Estado ecuatoriano, específicamente el Ejecutivo, tiene responsabilidades muy evidentes que no ha cumplido, generando una responsabilidad que debe ser resuelta en esta vía constitucional de garantía de derechos, **por ser inmediata y efectiva**.

Recordando a esta Judicatura que el art 11 núm. 3 inc. 1 de la Constitución, así como el Art. 426 de la misma, contemplan como principio y obligación constitucional la aplicación directa, inmediata y efectiva de los instrumentos internacionales de derechos humanos:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

---

<sup>15</sup> Ibidem, párr. 103.

<sup>16</sup> Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, op. cit., p. 3, párr. 10.

<sup>17</sup> Comité CEDAW, Recomendación General núm. 25, Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), 20º periodo de sesiones, 1999, párr. 7.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Así, el principio de aplicación directa posee dos connotaciones: a) Los titulares de derechos reconocidos por la Constitución tienen la garantía de pedir ante la autoridad competente la aplicación directa y efectiva de estos derechos en su contenido más amplio y progresivo; y b) La obligación por parte de las entidades del estado de aplicar y garantizar de forma directa los derechos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos con contenido más favorable.

En definitiva, es obligación del Estado garantizar los derechos de las personas, aplicando imprescindiblemente el principio universal de igualdad y no discriminación y este caso es el ejemplo de la persistencia en nuestro país aún de múltiples violaciones a derechos de hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes, con base esencial en sus condiciones personales, extendido durante más de cincuenta años, y la falta de respuesta gubernamental ante esas situaciones, convirtiendo al Estado en responsable por la omisión en el cumplimiento de sus obligaciones esenciales de protección y garantía. Y obligando a las víctimas a acudir a la vía judicial para terminar y reparar esas violaciones y recordar a las autoridades públicas cuáles son sus deberes frente a esa ignominiosa realidad.


## VI. PETICIONES

Por todo lo expuesto, y al amparo de lo previsto en la Constitución del Ecuador y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, solicitamos a la UNIDAD JUDICIAL EN CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER DEL CANTÓN SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS que

1. Se acoja el razonamiento técnico jurídico expuesto en este escrito en calidad de Amicus Curiae en su análisis y se me escuche en audiencia al amparo de lo previsto en la LOGJCC.
2. Que se acepte la acción de protección presentada ante esta Unidad, en el sentido de declarar la vulneración de los derechos fundamentales expuestos en la misma y se establezca las medidas de reparación solicitadas por los accionantes.

## VII. NOTIFICACIONES

Recibimos notificaciones en la dirección electrónica: [legal@amazonfrontlines.org](mailto:legal@amazonfrontlines.org)



✓  
Jorge Acero González  
CC. 1751975762  
DEFENSOR DDHH



Yasmin Calva González  
CC. 1900720366  
DEFENSORA DDHH

# FUNCIÓN JUDICIAL



123696176-DFE

## **CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS VENTANILLA ESCRITOS UJ FAMILIA, PENAL Y VIOLENCIA**

UNIDAD JUDICIAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR DEL  
CANTÓN SANTO DOMINGO

Juez(a): VERA CEDEÑO CARLOS DAVID

No. Proceso: 23571-2019-01605

Recibido el día de hoy, martes tres de marzo del dos mil veinte, a las diez horas y treinta y seis minutos,  
presentado por YASMIN KARINA CALVA GONZALEZ, quien presenta:

PROVEER ESCRITO,

En seis(6) fojas y se adjunta los siguientes documentos:

- 1) Escrito (ORIGINAL )
- 2) cedula de ciudadanía (COPIA SIMPLE )

FLORES MENDOZA KAREN JACQUELINE  
RESPONSABLE DE SORTEOS

