



Quito, D.M., 04 de marzo de 2020

CASO No. 37-19-TI

**EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR,
EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES,
EMITE EL SIGUIENTE**

Dictamen de Constitucionalidad

“Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”

I. Antecedentes

1. El 16 de diciembre de 2019, mediante oficio N° T. 561-SGJ-19-1011, ingresado a la Corte Constitucional en la misma fecha, la Secretaria General Jurídica de la Presidencia de la República solicitó que la Corte dictamine sobre la necesidad de aprobación legislativa del Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo *“Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”*, previa su ratificación por parte del Presidente de la República, razón por la que se adjuntó a su petición una copia certificada del referido tratado internacional.

2. De conformidad con el sorteo realizado en el Pleno de la Corte Constitucional el 18 de diciembre de 2019, correspondió la sustanciación de esta causa al juez Alí Lozada Prado, quien avocó conocimiento de la misma el 19 de diciembre de 2019.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 419 de la Constitución de la República y en los artículos 107 y 110 numeral 1 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, el Pleno de la Corte Constitucional, en sesión de 8 de enero de 2020, conoció y aprobó el dictamen N° 37-19-TI/20, mediante el cual se estableció que el referido convenio se encuentra incurso en los presupuestos contenidos en los numerales 3 y 4 del artículo 419 de la Constitución, es decir, por contener el compromiso de expedir, modificar o derogar una ley, y por referirse a los derechos y garantías establecidas en la Constitución; por lo cual, requiere aprobación legislativa y, en consecuencia, procede realizar el control de constitucionalidad por parte de esta Corte.

4. El 14 de enero de 2020, la Secretaria General de la Corte Constitucional, mediante oficio No. 0443-CCE-SG-NOT-2019, procedió con la publicación en el Registro Oficial del texto del Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo *“Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”*, a fin de que en el término de 10 días contados a partir de su publicación, cualquier ciudadano intervenga defendiendo o impugnando la constitucionalidad parcial o total del respectivo tratado internacional. La publicación fue realizada en el Registro Oficial, Edición Constitucional N° 34 de 28 de enero de 2020 y en el portal electrónico de la Corte Constitucional.

5. Una vez publicado el texto del Convenio, no se ha recibido ninguna intervención ciudadana defendiendo o impugnando la constitucionalidad de dicho instrumento internacional, por lo que corresponde a la Corte Constitucional resolver y emitir el dictamen de constitucionalidad del mencionado convenio.

II. Competencia

6. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para efectuar el control de constitucionalidad del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 438 numeral 1 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 107 numeral 2, 108, 110 numeral 1 y 111 numeral 2, literales b) y c) de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (en adelante, “LOGJCC”).

III. Argumentación de la Corte

7. El 21 de junio de 2019, en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados participantes –entre ellos Ecuador– adoptaron el *Convenio No. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Conforme a la comunicación referida en el párr. 1 *supra*, se desprende que la Presidencia de la República suscribió el convenio y, previo a ratificar dicho acto, solicitó a la Corte Constitucional que dictamine acerca de su constitucionalidad.

8. Por lo tanto, al ser la suscripción de tratados internacionales una atribución constitucionalmente conferida al Presidente de la República (art. 147, numeral 10 de la Constitución), la suscripción del convenio no es inconstitucional por su forma.

9. Respecto a su contenido, el tratado cuenta con 20 artículos en los que se establecen: (i) definiciones y ámbito de aplicación, (ii) obligaciones de acciones, políticas públicas y normativas y, (iii) mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes. Todos ellos, en relación con la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹.

III. a Sobre (I) las definiciones y el ámbito de aplicación

10. En relación con las definiciones y el ámbito de aplicación del Convenio, su artículo 1 prevé lo siguiente:

- a) *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*
- b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

¹ El tratado en su artículo 4 determina el deber de los Estados parte de respeto, promoción y protección del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



11. En el artículo 2 se señala que la protección conferida por el Convenio es aplicable a:

[...] los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

12. Además, en relación al ámbito de aplicación, el artículo 3 establece que la protección que el tratado confiere es aplicable a las relaciones y espacios laborales públicos y privados. El convenio incluye, lugares de descanso, comida, eventos, actividades sociales, trayectos entre el domicilio y lugar de trabajo, alojamiento proporcionado por el empleador, instalaciones sanitarias, aseo y vestuario.

13. El derecho al trabajo se encuentra reconocido como *un principio constitucional* (art. 33 y 66, numeral 17)² que está rodeado de una serie de garantías como el deber de brindar un ambiente laboral adecuado y propicio, en el que se asegure a los trabajadores su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (art. 33 y art. 326, numeral 5), así como la obligación de generar trabajo digno y en condiciones igualitarias (art. 276). Por lo tanto, dado que los artículos 1, 2 y 3 del Convenio robustecen el ámbito de aplicación de las obligaciones estatales, favorables a los trabajadores, no son contrarias a la Constitución.

III. b Sobre (II) las obligaciones de acciones, políticas públicas y normativas

14. En referencia a las obligaciones consistentes, ya en acciones, ya en la realización e implementación de políticas públicas, ya en la expedición de medidas normativas infraconstitucionales, el Convenio, en sus artículos del 4 al 11 establece:

- (i) Respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la libertad de asociación, negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, abolición de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- (ii) Reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal.
- (iii) Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.
- (iv) Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida.
- (v) Prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas

² El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 7 del Pacto internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, ratificado por Ecuador el 12 de febrero de 2010 y, en el artículo 8 del Protocolo sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Ecuador el 10 de febrero de 1993.

y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces

- (vi) Adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- (vii) Garantizar que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- (viii) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
- (ix) Establecer medidas que protejan la vida, salud e integridad de trabajadores ante riesgos ocasionados por acoso o violencia laboral.
- (x) Prever un recurso efectivo para la protección y reparación en casos de violencia y acoso laboral.
- (xi) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la discriminación en el empleo así como violencia y el acoso.
- (xii) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes contra la violencia y el acoso.
- (xiii) Realizar campañas, orientaciones y actividades de educación, formación y sensibilización contra la violencia y acoso laboral.
- (xiv) Incorporar planes de educación y formación sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo incluyendo la violencia y acoso por razones de género.
- (xv) Consultar con las organizaciones de trabajadores respecto de las formas en las que se encuentran más expuestos a la violencia y acoso.
- (xvi) Prohibir y sancionar, mediante ley, la violencia y acoso.
- (xvii) Adoptar una legislación que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- (xviii) Establecer una legislación que obligue a empleadores la adopción de medidas internas a fin de eliminar la violencia y acoso.
- (xix) Adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el mundo del trabajo con inclusión de la violencia y acoso por razón de género.

15. Conforme se apuntó, en torno al derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias, se disponen garantías que procuran su materialización, entre las que se encuentran las medidas de acción, políticas públicas y adopción de normativa interna. En referencia a las primeras, identificadas en el párrafo precedente (numerales de i a x), las mismas particularizan, en beneficio de los trabajadores, el goce y protección del derecho al trabajo en condiciones adecuadas, razón por la que no se encuentra contradicción de las referidas medidas con la Constitución.

16. En relación a las medidas de políticas públicas reseñadas en los numerales del xi a xv del párrafo 14, cabe apuntar que la Constitución determina como garantía, el deber de formular,



ejecutar, evaluar y controlar políticas y servicios públicos que efectivicen su plena vigencia (art. 85, numeral 1). Respecto a la violencia y acoso de género, la obligación de políticas públicas implica la protección del derecho a la igualdad y no discriminación³, debiéndose adoptar medidas para su protección tanto formal como material, así la Constitución dispone específicamente la adopción de: *“todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”* (art. 331).

17. En relación con lo anterior, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también, “Convención Belem Do Para”) determina la obligación de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia contra la mujer en ambientes laborales (art. 2, literales, b y c).⁴

18. Por tanto, las medidas de políticas públicas contenidas en el tratado, al especificar las medidas de políticas públicas para garantizar en mejor forma los derechos al trabajo e igualdad y no discriminación no contravienen la Constitución.

19. La Constitución establece (art. 84) la obligación que tiene la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa de desarrollar y adecuar, tanto formal como materialmente, las leyes y demás normas jurídicas para con los derechos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales, entre ellos el trabajo. Así, las referidas medidas legislativas expuestas en el párrafo 14 supra, (numerales del xv al xix) especifican algunos de los contenidos que debe contener la legislación que la Asamblea Nacional dicte en cumplimiento de la adecuación normativa para la plena garantía del derecho al trabajo, así como el derecho a la integridad personal de las y los trabajadores (art. 66, numeral 3, literal b)⁵.

20. Asimismo, estas medidas legislativas, tienen relación con los siguientes preceptos iusfundamentales: libertad de contratación colectiva (art. 326, numeral 13), prohibición de precarización laboral y trabajo forzoso (arts. 327 y 66, numeral 17), resolución de conflictos laborales en conciliación y arbitraje (art. 326, numeral 12), trabajo igualitario (art. 276) y atención prioritaria a víctimas de violencia doméstica (art. 35). Asimismo, se observa que este tipo de medidas, se relacionan con la prohibición de trabajo forzoso contenida en el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo (también, “OIT”), sobre la abolición del trabajo forzoso (art. 2)⁶, con la obligación de adoptar medidas que protejan la libertad sindical y el contrato colectivo, establecida en el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de

³ La Constitución, en sus artículos 11 y 66, numeral 4 reconocen el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación: *“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios [...] 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 género, identidad cultural, estado civil[...] Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: [...] 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”*

⁴ Ratificada por Ecuador el 15 de septiembre de 1995.

⁵ Constitución del Ecuador *“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: [...] 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: [...] b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad: idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*

⁶ Ratificado por Ecuador el 5 de febrero de 1962.

5

sindicación y negociación colectiva⁷, así como con la obligación de adopción de medidas legislativas que protejan el derecho de acceso al trabajo en condiciones de igualdad en oportunidades y trato establecido en el Convenio N° 111 sobre la eliminación de empleo y ocupación (art. 3, literal a)⁸, y con la obligación de adopción de medidas legislativas que prohíban toda discriminación contra la mujer consagrada en el artículo 2, literal b, de la Convención Belem Do Para.

21. Por tanto, dado que este tipo de medidas constituyen garantías normativas de protección del derecho al trabajo conforme las disposiciones señaladas en el párrafo precedente, esta Corte no encuentra contradicción entre el contenido de los artículos reseñados en el párrafo 19 *supra*, y la Constitución.

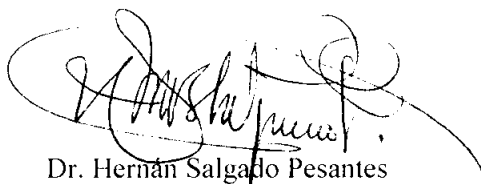
III. c Sobre (III) los mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes

22. Respecto a los mecanismos de denuncia, entrada en vigencia y revisión del tratado por los Estados contratantes, los artículos del 13 al 20 del convenio regulan la comunicación de su ratificación, la entrada en vigencia, el registro de ratificaciones realizadas, la facultad de su denuncia por parte de un Estado contratante, el efecto de la misma, así como la revisión del documento. Dichas regulaciones son propias del derecho internacional de los tratados⁹ y, de su análisis no se observan aspectos que contravengan la Constitución.

IV Dictamen

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional emite el siguiente dictamen:

- 1.- **Declarar** que el Convenio "*Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*" no es incompatible con la Constitución.
2. Notificar al Presidente de la República o a su delegado con el presente dictamen, a fin de que se haga conocer el mismo a la Asamblea Nacional.
3. Publíquese y cúmplase.



Dr. Hernán Salgado Pesantes

PRESIDENTE

Razón: Siento por tal, que el Dictamen que antecede fue aprobado por el Pleno de la Corte Constitucional con nueve votos a favor, de los Jueces Constitucionales Karla Andrade Quevedo, Ramiro Ávila Santamaría, Carmen Corral Ponce, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrera

⁷ Ratificado por Ecuador el 28 de mayo de 1959.

⁸ Ratificado por Ecuador el 10 de julio de 1962.

⁹ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, ratificada por Ecuador el 11 de febrero de 2005.



CORTE
CONSTITUCIONAL
DEL ECUADOR

Dictamen No. 37-19-TI/20
Juez ponente: Alí Lozada Prado

Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín y Hernán Salgado Pesantes, en sesión ordinaria de miércoles 04 de marzo de 2020.- Lo certifico.


Dra. Aida García Berni
SECRETARIA GENERAL



CORTE
CONSTITUCIONAL
DEL ECUADOR

CASO Nro. 0037-19-TI

RAZÓN.- Siento por tal, que el texto del dictamen que antecede fue suscrito el día martes diez de marzo de dos mil veinte, luego del procesamiento de las observaciones recogidas en la sesión respectiva.- Lo certifico.-


Dra. Aída García Berni
SECRETARIA GENERAL

AGB/WFC