



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

CARRERA DE DERECHO

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del Título de
Abogado**

Título:

**LA DIGNIDAD LABORAL: UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN LA
CONVENCIÓN 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO**

Autor:

GONZALEZ PEÑAHERRERA RAMSES

CHAN FONG SOLORZANO VICTOR KEMIL

Tutor:

Dr. DAYTON FRANCISCO FARFÁN PINOARGOTE Ph.D.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Octubre 2023 – marzo 2024

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotros Víctor Kemil Chan Fong Solórzano y Ramsés González declaramos, en forma libre y voluntaria, ser el autor del presente trabajo de investigación cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedo los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “LA DIGNIDAD LABORAL: UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN LA CONVENCIÓN 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.



Víctor Kemil Chan Fong Solorzano
C.C 1312210311

Ramsés Gonzales Peñaherrera
C.C 1350276850

Titulo

La Dignidad Laboral: Un enfoque de Derechos Humanos en la Convención 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Titulo en Ingles

Workplace Dignity: A Human Rights Approach In Ilo Convention 190.

Autor

Ramsés González Peñaherrera

<https://orcid.org/0009-0006-8925-7460>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

E-mail: gonzalezpramses@gmail.com

Victor Kemil Chan Fong Solorzano

<https://orcid.org/0009-0002-7085-8961>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

E-mail: victorkemil@hotmail.com

Tutor

Dr. Dayton Francisco Farfán Pinoargote

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5210-335X>

Docente de la Carrera de Derecho, Universidad San Gregorio de Portoviejo

E-mail: dffarfan@sangregorio.edu.ec

Resumen

El Convenio No. 190 de la OIT, adoptado en junio de 2019 y ratificado por Ecuador en enero de 2020, es fundamental para eliminar la violencia y el acoso en los entornos laborales, estableciendo estándares que garantizan ambientes libres de violencia, acoso y discriminación. Su implementación impulsa la creación de espacios seguros para el desarrollo laboral y proporciona recursos para la defensa de los derechos laborales.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del Ministerio del Trabajo, las acciones para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo han sido esporádicas en Ecuador, lo que destaca la necesidad de promulgar normativas más sólidas y ejecutar acciones continuas para abordar estos desafíos. Este estudio tiene como objetivo analizar la intersección entre la dignidad laboral y los derechos humanos, especialmente en el marco del Convenio 190 de la OIT. Para ello, se examinó detalladamente el Marco Conceptual de la Dignidad Laboral, se analizó las disposiciones establecidas en el Convenio 190 y se investigó los desafíos y éxitos en su implementación a nivel nacional.

Es esencial adoptar un enfoque inclusivo e integrado, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso.

Palabras Claves

Convenio N° 190 de la OIT, derechos humanos, dignidad laboral, estándares, implementación, normativas.

Abstract

The ILO Convention No. 190, adopted in June 2019 and ratified by Ecuador in January 2020, is fundamental for eliminating violence and harassment in work environments, establishing standards that ensure violence-free, harassment-free, and discrimination-free environments. Its implementation promotes the creation of safe spaces for labor development and provides resources for the defense of labor rights.

However, despite the efforts of the Ministry of Labor, actions to prevent violence, harassment, and discrimination in the workplace have been sporadic in Ecuador, highlighting the need to enact stronger regulations and take continuous actions to address these challenges. This study aims to analyze the intersection between labor dignity and human rights, especially within the framework of ILO Convention 190. To achieve this, the Conceptual Framework of Labor Dignity will be examined in detail, the provisions established in Convention 190 will be analyzed, and the challenges and successes in its national-level implementation will be investigated.

It is essential to adopt an inclusive and integrated approach to prevent and eliminate violence and harassment.

Keywords

Human rights, implementation, labor dignity, OIT Convention No. 190, regulations, standards.

Introducción

Dentro de los parámetros de la investigación, es importante destacar que esta se encuentra basada en los derechos humanos, siendo uno de sus aspectos que son investigados es la dignidad humana ya que este viene siendo un pilar para la sostenibilidad de una sociedad ya que, al existir esta, se pueden mantener de una manera estable las relaciones entre las personas o grupos de personas que están inmiscuidos en una relación de índole laboral, lo cual fomenta un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades de los individuos y un próspero avance para la sociedad.

En el contexto internacional, el 21 de junio de 2019 marcó un hito importante cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio No. 190, dedicado a la eliminación de la violencia y el acoso en los entornos laborales. Este convenio se convirtió en un referente para establecer estándares mínimos que garantizan el derecho de las personas a trabajar en ambientes libres de violencia, acoso y discriminación. Posteriormente, en enero de 2020, la Asamblea Nacional de Ecuador ratificó este convenio, que comenzó a regir a partir del 19 de mayo de 2022, imponiendo la responsabilidad al país de emprender acciones para promulgar leyes y acuerdos que den vida a las disposiciones del C190.

La implementación efectiva del Convenio 190 no solo impulsa la creación de espacios seguros para el desarrollo laboral, sino que también garantiza que las personas tengan acceso a recursos para la defensa de sus derechos en casos de vulneración, promoviendo así un entorno laboral equitativo. Este enfoque abarcador destaca la necesidad de que cada país adopte, de acuerdo con su legislación y situación nacional, un enfoque inclusivo e integrado, considerando especialmente las dimensiones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

En el caso específico de Ecuador, la violencia laboral contra las mujeres persiste como una preocupación social significativa. Según estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de 2019, el 20% de las mujeres en Ecuador informan haber experimentado violencia laboral en algún momento de sus vidas. Dentro de este porcentaje, el 17% mencionó violencia sexual, el 14% violencia psicológica y el 1% violencia física. Estas cifras son reveladoras y subrayan la urgencia de abordar esta problemática de manera efectiva.

El informe de la OIT titulado "Violence at work" proporciona una visión más profunda al señalar que, aunque la violencia en el entorno laboral puede parecer un problema oculto, un análisis individual de casos revela una problemática generalizada y poco denunciada. Además, resalta la importancia de reconocer tanto la violencia física como la psicológica, esta última con un impacto emocional que puede ser igual o más perjudicial que la primera.

En términos de discriminación, la Constitución de Ecuador, en su artículo 11, prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación, ya sea en el ámbito laboral o en cualquier otro aspecto de la vida. El Código del Trabajo equipara la discriminación con el acoso y establece sanciones específicas, como el despido discriminatorio con una compensación adicional, especialmente en el sector privado.

El Ministerio del Trabajo ha emitido acuerdos, como el No. MDT-2017-0082 y el No. MDT-2020- 244, que prohíben a empleadores generar tratos desiguales basados en discriminación y establecen la obligación de elaborar Protocolos de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, las acciones para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo han sido esporádicas y no han generado resultados significativos. Esta realidad subraya la necesidad imperante de

promulgar normativas más robustas y de implementar acciones efectivas de manera continua para abordar estos desafíos en los espacios laborales ecuatorianos.

Metodología

El enfoque de este proyecto es mediante un método cualitativo, mediante la redacción de la información adquirida mediante medios corroborados y válidos para su uso. Además de la aplicación del estado del arte para corroborar la veracidad y actualidad de la información.

Fundamentos Teóricos

Introducción a la dignidad laboral

Definición y conceptualización de la dignidad laboral

Primero, hay que establecer a que nos referimos con la dignidad laboral, esta se encuentra relacionada con los derechos humanos ya que vela por la estabilidad de los trabajadores, no solo desde un punto de vista económico, si no desde que se genere un espacio en el que los trabajadores puedan sentirse libres de expresarse y de no ser oprimidos por un superior que quiere atribuirle obligaciones que no están inmiscuidas en el cargo del trabajador, esto con el motivo ulterior de querer hostigarlo. También exigiéndole horas de trabajo que exceden a las pactadas dentro del contrato o inclusive horas de trabajo que se encuentran fuera de su horario laboral sin ser reconocidas monetariamente. Todas estas que se mencionan anteriormente siendo diferentes formas de violar la dignidad de los trabajadores.

Sin tener que realizar una investigación tan exhaustiva, podemos encontrar la revolución industrial siendo esta precursora en darle horas de trabajo adecuadas para los trabajadores evitando así el hostigamiento por parte de las industrias para poder generar más dinero. Uno de los primeros registros que se tiene de este avance es por parte de Robert Owen en el año 1810 quien difundió la idea de darle a los trabajadores 8 horas de trabajo, 8 horas de recreo y 8 horas de descanso, formando así lo que se conoce como las 8 horas de trabajo.

Siendo así tanta la importancia de este logro para la dignidad de los trabajadores que el primer convenio de la (Organización Internacional del Trabajo, 1919), en su segundo artículo nos dice:

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Importancia de la dignidad laboral en el contexto laboral

Como se viene esclareciendo con anterioridad, la importancia de la existencia de la dignidad laboral en el ámbito laboral es fácil de entender, pero tiene diferentes formas de apreciarse, como se mencionó anteriormente, la dignidad laboral está presente para evitar el hostigamiento por parte de los jefes o supervisores que provocan un ambiente laboral en el cual la producción no es la misma.

Si ponemos en comparación a dos ambientes laborales distintos, uno donde prevalece la dignidad hacia los trabajadores y otro en el que se violentan sus derechos, se aprecia que la productividad del ambiente sano es mucho mayor al que no, esto basado en diferentes estudios de países con mayor desarrollo como lo son Suiza o Canadá, teniendo estas mejores políticas para los trabajadores se denota una mayor productividad.

Además, existiendo estas políticas que fomentan la dignidad laboral fomenta que la empresa crezca más contribuyendo de manera positiva al desarrollo de un país creando más plazas de trabajado y reduciendo los índices de pobreza.

Relación entre dignidad laboral y derechos humanos

Un punto de relación que tiene la dignidad laboral con los derechos humanos es que el segundo busca proteger la dignidad de las personas y sus derechos, incluyéndose así a los trabajadores.

Es necesario primero hay que entender que son los derechos humanos, estos siendo inherentes a todas las personas sin importar la raza, religión, cultura o etnia, buscando garantizar una vida digna y adquiriendo así distintos tipos de derechos como a la vida o los económicos, sociales y culturales. Estos han ido evolucionando y adaptándose a la realidad social del mundo, buscando crear así un mundo de paz.

La (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales , s.f.) menciona que:

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Es así que llegamos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde se estipula que uno de sus derechos es el derecho a condiciones justas y favorables en el trabajo. Analizando esto podemos entender que se refiere a que las condiciones de trabajo en una empresa deben cumplir ciertos parámetros para evitar condiciones injustas, como lo son la discriminación, injusticia y acoso hacia las mujeres, faltas de respeto y hostigamiento, y el obligar a exceder las horas laborables hacia la empresa, entre otras más.

Es por esto que se relaciona a la dignidad laboral con los derechos humanos, pues es la creación y evolución de las mismas que han llevado a que las condiciones laborales de los trabajadores mejoren.

La Organización Internacional del Trabajo y la Convención 190

Breve historia y función de la OIT

Parte de la investigación se basa también en entender que es la OIT y la función que esta tiene en el mundo, entendiéndose a esta como la Organización Internacional del Trabajo. La (ONUSIDA , s.f.) la define como:

La agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

A esta se le pueden acuñar dos orígenes los cuales contribuyeron a que esta se establezca alrededor del mundo en respuesta a las necesidades de mantener en alza los derechos humanos de las personas trabajadoras, según la (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) “La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial”.

Además, el otro momento siendo después de la revolución industrial dada en el siglo XIX, de acuerdo con la (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) “Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia”.

Introducción a la Convención 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral

Conforme a lo dicho por (Organización Internacional del Trabajo, s.f.):

El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

La ratificación del Convenio No. 190 de la OIT, que aborda la violencia y el acoso laboral, ha sido realizada por siete Estados miembros, incluyendo a Ecuador, donde entró en vigor el 25 de junio de 2021. Este proceso se llevó a cabo después de la aprobación por parte de la Cámara de Senadores uruguayos en diciembre de 2019, convirtiendo a Uruguay en el primer Estado en ratificar dicho convenio. Ecuador, por su parte, ratificó el C190 en la misma fecha, pero su vigencia se pospuso doce meses según lo estipulado en el artículo 14 del Convenio, debido a procesos legales como la revisión de compatibilidad con la Constitución.

Análisis de la Convención 190 de la OIT

Principales disposiciones y definiciones relevantes

En primera instancia, dentro del preámbulo del Convenio 190 podemos ver que en un apartado hace la distinción que el derecho al trabajo de manera segura y libre de acoso, refiriéndose a los derechos humanos ya antes mencionados en esta investigación y que también se relaciona con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales.

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la

igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

Además, este también hace una distinción de que el acoso y la violencia no solo se generan hacia la mujer, también en relaciones de poder en donde un jefe abusa de su superioridad para ejercer una carga laboral mayor sobre el empleado. Conforme a la (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Enfoques de derechos humanos en la Convención 190

El enfoque que tiene este convenio es el de eliminar la violencia y el acoso además de proteger el derecho a la dignidad, encontrándose en el artículo 4 dentro del título de principios fundamentales. De acuerdo con la (Organización Internacional del Trabajo, 2019):

Todo Miembro deberá 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. Este

enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda.

Implicaciones prácticas para promoción y protección de la dignidad humana

El convenio 190 nos habla de que todos los estados que hayan ratificado el mismo deben adoptar medidas dentro de su legislación, entre las cuales están:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos

Tipos y formas de violencia y acoso laboral

Existen distintos tipos de acoso y estos han ido cambiando u evolucionando dependiendo de la situación social que se presenta en los distintos países, además de la creciente evolución de los medios telemáticos, esto ha repercutido en más formas de acoso como:

Acoso discriminatorio. - Acosar a un trabajador con base en a sus características.

Intimidación. - Como lo pueden ser: Humillación, comentarios inapropiados, crítica constante, chistes ofensivos.

Acoso físico. - Este tipo de conducta en el lugar de trabajo puede ser criminal y resultar en cargos. Nunca se debe tolerar el contacto físico no deseado.

Acoso en línea. - El acoso en línea puede ocurrir durante las horas de trabajo, así como fuera de ellas, y puede abarcar cosas como: Compartir detalles personales sobre un compañero de trabajo en un chat masivo.

Acoso sexual. - Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo. Este tipo de acoso puede incluir conductas, insinuaciones o comportamientos sexuales no deseados. La (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, 2023) menciona que: “Siendo toda esta información por parte de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos EEOC”.

Análisis de los Resultados y Discusión

La ratificación del Convenio No. 190 de la OIT, que aborda la violencia y el acoso laboral, ha sido realizada por siete Estados miembros, incluyendo a Ecuador, donde entró en vigor el 25 de junio de 2021. Este proceso se llevó a cabo después de la aprobación por parte de la Cámara de Senadores uruguayos en diciembre de 2019, convirtiendo a Uruguay en el primer Estado en ratificar dicho convenio. Ecuador, por su parte, ratificó el C190 en la misma fecha, pero su vigencia se pospuso doce meses según lo estipulado en el artículo 14 del Convenio, debido a procesos legales como la revisión de compatibilidad con la Constitución.

La ratificación del C190 por parte de Ecuador ha sido elogiada por diversas organizaciones, incluyendo el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, CARE Ecuador, ONU Mujeres, y universidades, quienes reconocen la importancia de sumarse al esfuerzo internacional contra la violencia y el acoso laboral. Sin embargo, este paso plantea desafíos significativos para la sociedad ecuatoriana, ya que la próxima etapa implica la aplicación de medidas de protección y fomento para asegurar un entorno laboral libre de violencia y acoso, de acuerdo con las directrices establecidas por la OIT.

El Convenio No. 190 insta a Ecuador, tras su ratificación, a adoptar legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Esto implica la necesidad de reformas en leyes existentes, como la LOSEP y el Código del Trabajo, así como el desarrollo de nuevas leyes que estén alineadas con los principios de los derechos humanos. Estas reformas deben prohibir legalmente la violencia y el acoso, y proporcionar a las víctimas acceso a vías de recurso y reparación, integrando herramientas, orientaciones y actividades educativas para fortalecer los medios de inspección e investigación de casos de violencia y acoso. Según señalan (López & Pangol, 2021): “El proceso actual en Ecuador para abordar el acoso laboral,

especialmente mediante el visto bueno en el Código del Trabajo, podría resultar incompatible con el Convenio No. 190”.

Este procedimiento, que coloca la carga probatoria en la víctima, puede ser insuficiente para abordar las complejidades y sutilezas de las actitudes hostiles en el entorno laboral. Además, la resolución del visto bueno, que tiene valor de informe en casos de impugnación ante el Juez del Trabajo, plantea desafíos adicionales, incluida la posibilidad de revictimización.

A pesar de estos desafíos, el esfuerzo del Estado ecuatoriano en legislar sobre el acoso laboral y establecer instituciones públicas para proteger los derechos de los trabajadores es digno de reconocimiento. Sin embargo, queda claro que la implementación efectiva de medidas concretas y la armonización de la legislación con el Convenio No. 190 son pasos cruciales para avanzar hacia un entorno laboral verdaderamente libre de violencia y acoso en Ecuador.

Jaime Loza nos hace un análisis del c190 desde un punto de vista jurídico social en el cual concluye lo siguiente, según (Loza, 2021):

El riesgo de violencia y acoso laboral en la actualidad tiene una mayor incidencia en tiempos de crisis como la pandemia de la COVID-19. Esta situación se considera inaceptable en cualquier lugar del mundo. Factores como la frustración, presión económica, estrés y distanciamiento social pueden actuar como detonadores de violencia tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, presentando mayores riesgos para mujeres trabajadoras, aprendices adolescentes y adultos mayores, considerados como población vulnerable.

Estas situaciones de violencia y acoso, además de constituir graves violaciones de derechos fundamentales, tienen impactos negativos significativos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y la productividad en las organizaciones.

La implementación adecuada del Convenio N° 190 de la OIT no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades laborales, sino que también garantiza el acceso a opciones de reconocimiento de derechos cuando estos son vulnerados. Esto es fundamental frente a las instituciones respaldadas por los Estados, asegurando la defensa y restitución efectiva de los derechos afectados. La afectación se refleja en el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, el acceso al empleo y la garantía de la salud de las personas.

El Convenio N° 190 de la OIT debe ser un compromiso para que todos los países suscriptores aborden de manera efectiva la problemática de la violencia y el acoso laboral. Esto implica colocar a las personas en el centro de las medidas y aplicar de manera inmediata y adecuada los términos establecidos en el convenio. El texto aborda de manera integral la problemática de la violencia y el acoso laboral, destacando su recrudecimiento en tiempos de crisis, con la pandemia de la COVID-19 como ejemplo paradigmático. Identifica factores desencadenantes como la presión económica y el estrés, resaltando la mayor vulnerabilidad de grupos específicos como mujeres trabajadoras, aprendices adolescentes y adultos mayores. Subraya los impactos negativos no solo en los derechos fundamentales, sino también en el empleo y la productividad organizacional. La implementación del Convenio N° 190 de la OIT se presenta como una herramienta clave para combatir estas problemáticas, promoviendo espacios seguros y garantizando el acceso a opciones de reconocimiento de derechos. Se destaca la necesidad de un compromiso internacional efectivo y la centralidad de las personas en las medidas, subrayando la importancia de una implementación inmediata y adecuada del convenio.

En conclusión, el análisis aboga por medidas concretas, estrategias específicas para grupos vulnerables y una vigilancia continua para lograr entornos laborales seguros y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

(Moncayo, 2021) nos habla sobre la ratificación del c190 y el rol que tuvo la corte constitucional y asamblea en este y concluye que:

La ratificación del C190 ha puesto nuevamente de aliviar la necesidad irrestricta de combatir la violencia contra la mujer en todos los ámbitos, particularmente en el ámbito laboral. Si bien el objeto del Convenio abarca a todas las personas, desde su Preámbulo se destaca la especial importancia brindada a la protección de las mujeres trabajadoras. Este aspecto ha sido también explícitamente recogido en el Dictamen 37-19-T1/20 en el cual además de aludir a las normas pertinentes de la CRE se hace expresa referencia a la CIPSEVM Como se ha examinado a lo largo de este artículo, el afán de erradicar la violencia contra la mujer tiene un alcance mundial y se verifica por la continua aprobación de normas y compromisos internacionales por parte de los diferentes Estados, a partir de la constatación de una realidad social problemática y que requiere atención.

En el referido Dictamen 37-19-T/20, el CCE también ha precisado y efectuado un repaso del procedimiento de ratificación y control constitucional de un Instrumento Internacional. En este sentido, se destaca las fas impugnación ciudadana instrumentalizada con la publicación del texto íntegro del tratado suscrito en el Registro Oficial, a fin de que en el plazo de 10 días cualquier ciudadano intervenga defendiendo o impugnando la constitucionalidad parcial o total del convenio. Este aspecto es quizás uno de los que menos atención ha recibido en torno al proceso de ratificación de un tratado internacional, y que puede ser considerado como un mecanismo de participación ciudadana directa en el control constitucional.

En definitiva, la refrendación constitucional de C190 y su posterior aprobación por parte de la Asamblea Nacional ha reflejado la especial significación que la CRE otorga, tanto a la ratificación de instrumentos internacionales en determinadas materias, como a la protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Como se enfatiza en el Dictamen, el Estado ecuatoriano ha asumido un nuevo compromiso a nivel convencional con el propósito de alcanzar dichos objetivos.

El Convenio No. 190 insta a Ecuador, tras su ratificación, a adoptar legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Esto implica la necesidad de reformas en leyes existentes, como la LOSEP y el Código del Trabajo, así como el desarrollo de nuevas leyes que estén alineadas con los principios de los derechos humanos. Estas reformas deben prohibir legalmente la violencia y el acoso, y proporcionar a las víctimas acceso a vías de recurso y reparación, integrando herramientas, orientaciones y actividades educativas para fortalecer los medios de inspección e investigación de casos de violencia y acoso.

Conclusiones

Mediante la investigación de este artículo científico se puede denotar la importancia del análisis de los derechos humanos dentro del ambiente laboral como lo son la dignidad laboral y desde un punto de vista más específico lo que es la violencia y el acoso. Es debido al análisis de estos que se entiendo que hay distintos tipos de acoso laboral y que estos pueden ir cambiando y evolucionado con forme la sociedad sigue avanzando.

Se aprecia que en la actualidad la violencia y el acoso laboral han evolucionado para adaptarse a las nuevas tecnologías y formas de trabajo que no requieren estar dentro de un espacio que se denomine como oficina; el ciber acoso es una realidad para los trabajadores que no solo se basa en el envío de mensajes de odio o extorsión, vemos que este va desde el abuso de poder para exigir una mayor carga laboral con la excusa de no ser un problema por estar trabajando desde la comodidad de su hogar, hasta el hostigamiento por parte de un superior que, utilizando su posición de poder hacia el trabajador, obliga al trabajador a tener una mayor carga laborar que no debería corresponderle o inclusive trabajar en horarios que no son laborables y que tampoco serán remunerados.

A nivel global surge la necesidad de brindarle espacios seguros a los trabajadores para que puedan descansar de la fatiga producida por la carga laboral, y es necesario también brindarles esa ayuda para que puedan dar a conocer los problemas que puedan surgir en el ambiente laboral. Una manera de fomentar esto, y en relación a lo que nos dicta el Convenio 190 de la OIT, es creando normas o iniciativas dentro de la empresa que ayuden a los trabajadores a poder pronunciarse sobre posibles vulneraciones a su dignidad.

Referencias Bibliográficas

- Carbonell, M. (2021). Introducción general al control de convencionalidad. *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos. (8 de marzo de 2023). *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos*. Obtenido de ipos de acoso laboral y cómo prevenirlos: <https://www.contigocentrolegal.com/blog/tipos-acoso-laboral-como-prevenirlos/>
- Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. (1969).
- Ecuador, A. N. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Enciclopedia jurídica. (7 de 9 de 2016). *Enciclopedia jurídica*. Obtenido de Organización internacional: www.encyclopedia-juridica.biz14.com
- Ley Organica del Servicio Exterior. (2006).
- ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- ONU. (s.f.). *ONU*. Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONUSIDA . (s.f.). *ONUSIDA* . Obtenido de OIT: [https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo#:~:text=Organización%20Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\)%20%7C%20ONUSIDA&text=La%20Organización%20Internacional%20del%20Trabajo,el%20trabajo%20en%20el%20mundo.](https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo#:~:text=Organización%20Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT)%20%7C%20ONUSIDA&text=La%20Organización%20Internacional%20del%20Trabajo,el%20trabajo%20en%20el%20mundo.)
- Organizacion Internacional del Trabajo. (29 de Octubre de 1919). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre las horas de trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Convenio 169.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de C190 Convenio sobre la violencia y acoso:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT*. Obtenido de Historia de la OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio 190: <https://c190.lim.ilo.org/#:~:text=¿Qué%20es%20el%20C190%3F,el%20respeto%20en%20su%20centro.>

Ortiz, L. (1993). Derecho Internacional Público.

Pérez Paredes, M. G. (Pérez Paredes, M. G.). El control constitucional y los tratados internacionales en el Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.

Pfeffer Urquiaga, E. (2003). Los tratados internacionales sobre derechos humanos y su ubicación en el orden normativo interno.

Quintero, R. M. (2020). Norma internacional. *Revista en Cultura de la Legalidad*.

Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales . (s.f.). *Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales* . Obtenido de El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores: <https://www.esr-net.org/es/derechos/trabajo>

Toapanta Patiño, C. P. (2023). Control integral de los tratados internacionales por parte de la Asamblea Nacional y la Corte Constitucional en el Ecuador.

Union Europea. (s.f.). *Ministerio de asuntos exteriores*. Obtenido de Tratados internacionales:

<https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/TratadosInternacionales/Paginas/index.aspx#:~:text=Un%20Tratado%20Internacional%20es%20un,regido%20por%20el%20Derecho%20Internacional.>

Zamora, R. M. (23 de 10 de 2020). *Scielo*. Obtenido de El principio de supremacía constitucional frente a los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362017000200127

Loza, J. I. L., & Orozco, R. S. (2021). Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 516-528.

Moncayo, B. V. El proceso de ratificación del Convenio 190 de la OIT y la obligación de prevenir, erradicar y sancionar el acoso laboral y garantizar los derechos de la mujer. **SEGUNDO NÚMERO.**