



FACULTAD DE DERECHO

TEMA:

Precarización del Derecho Laboral en América latina, casos Ecuador y Brasil

¿De qué manera se relaciona el caso Furukawa— Ecuador con el caso Fazenda Brasil Verde desde la visión del derecho laboral?

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogada de los Tribunales De La República Del Ecuador

Presentada por:

Fernanda Celeste Gallegos Salinas

Tutor:

Dr. Gabriel Galán Melo

Quito, junio 2023

RESUMEN

La precarización laboral ha sido un tema recurrente en países latinoamericanos, en el caso de Ecuador el proceso judicial más sonado de esta índole a nivel mediático es Furukawa, plantaciones en zonas rurales funcionales dentro del país por más de 57 años, lugar donde existía desigualdad, pobreza y falta de educación en el cual personas buscando una mejor oportunidad laboral para mantener a sus familias resultaron víctimas del abuso por parte del empleador. Por otro lado, el caso de Brasil pese a ser bastante distante en razón de territorio y tiempo en el que ocurrieron los hechos, comparte casi el mismo desarrollo de caso, Fazenda Verde o Hacienda Brasil Verde como la llamó la Corte Interamericana de Derechos humanos era una hacienda en una zona rural de Brasil donde existía pobreza, falta de empleo, analfabetismo en la población e igualmente personas que por buscar un mejor porvenir para sus familias cayeron en los engaños de los “gatos”, personas contratadas por parte del empleador de Fazenda Verde para que reclute a la gente y así someterlos a trabajo y condiciones de vida precarios bajo la excusa de una supuesta deuda.

El presente trabajo tiene como principal objetivo realizar un análisis comparado del caso Fazenda Verde y el caso Furukawa partiendo de la identificación de las bases históricas y los principios del derecho laboral para después pasar por las características de la precarización laboral según la Organización Internacional del Trabajo en el simposio ACTRAV, una vez identificadas se procede a comparar las características que convertirán a estos casos en un claro ejemplo de precarización laboral y, por otro lado, se analizó la normativa laboral de ambos países para definir y destacar las acciones que los mismos han tomado con respecto a los casos.

Lamentablemente, las acciones estatales y judiciales no han sido suficientes ni las más oportunas para responsabilizar y sancionar a los responsables. En el caso de Ecuador aún no existe una sentencia definitiva y en el de Brasil existe una decisión que llegó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que es la que se utiliza como base para el presente trabajo y se la conoce como una sentencia histórica, en la que desde el punto de los Derechos Humanos se establecen sanciones y reparaciones reales para todas las víctimas.

Como sociedad nos queda un largo camino por recorrer para poder eliminar de manera eficaz toda la vulneración de derechos.

Palabras clave: Precarización laboral, Furukawa, Derechos laborales, Fazenda Verde, Esclavitud moderna, Servidumbre de la gleba

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.



Fernanda Celeste Gallegos Salinas

C.I. 172811610-2

DEDICATORIA

Agradezco profundamente a mi madre, Ing. Ruth Celeste Salinas Sandoval. MBA, gracias por el apoyo y la fortaleza que me has dado para culminar esta etapa, por ser pilar en los momentos donde creí no poder terminar antes la carrera.

A mis abuelos y tío abuelo, Mario Gonzalo Salinas Villacrés (+), Ruth Ealí Sandoval Cazares y Dr. Héctor Salinas Villacrés (+), quienes han sabido guiarme con amor desde que era una niña por el camino de la justicia, la ética y la generosidad.

A Lilibeth Marrett, por el apoyo durante todas las clases de la carrera, tu amistad y el cariño para explicarme todos los temas que nunca entendí.

A Alejandro Sampedro, por el apoyo, la ayuda para toda la investigación jurídica y el amor a las mismas causas que nos mueven y nos mantienen juntos.

Y un especial agradecimiento a mis tíos Pablo y Santiago Salinas Jaramillo, quienes supieron guiarme con mucha paciencia desde el inicio de mi carrera y durante el proceso de elaboración del presente trabajo, me apoyaron con su experiencia y conocimiento para culminar este proceso.

También al Profesor Gabriel Galán, que me brindó su guía, paciencia y consejo durante esta etapa.

A la Universidad de los Hemisferios, y a mis profesores, gracias por crear mejores abogados y, sobre todo, seres humanos, que defiendan la Justicia ante todo.

ÍNDICE

RESUMEN	2
DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS	3
DEDICATORIA	4
ÍNDICE	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	9
Antigua Grecia y la clásica Roma.	9
Revolución industrial.....	9
Cuarto Congreso de Trabajadores Norteamericanos	10
Encíclica Laborem Exercens	10
Historia del Derecho laboral en Ecuador.....	10
Principios del Derecho Laboral	11
CAPÍTULO 1	11
Definición de precariedad laboral.....	11
Arreglos contractuales:	13
Condiciones precarias:.....	13
CASO FAZENDA VERDE.....	15
CASO FURUKAWA ECUADOR	18
CAPÍTULO 2	20
ANÁLISIS JURÍDICO Y COMPARATIVO DEL CASO	20
Jornadas laborales extensas	20
Falta de pago de remuneraciones.....	20
Precarización	20
Falta de insumos para el trabajo	21
Falta de atención médica y seguro social	21
Falta de normas de sanidad dentro de campamentos.....	22
Forma de reclutamiento y contratación	23
Violencia laboral.....	23
Trabajadores sin educación	24
Esclavitud y sistema de cárcel	24
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33

Precarización del Derecho Laboral en América latina, casos Ecuador y Brasil

Autor: Fernanda Celeste Gallegos Salinas

Correo electrónico: fsalinas865@gmail.com

RESUMEN

La precarización laboral ha sido un tema recurrente en países latinoamericanos, en el caso de Ecuador el proceso judicial más sonado de esta índole a nivel mediático es Furukawa, plantaciones en zonas rurales funcionales dentro del país por más de 57 años, lugar donde existía desigualdad, pobreza y falta de educación en el cual personas buscando una mejor oportunidad laboral para mantener a sus familias resultaron víctimas del abuso por parte del empleador. Por otro lado, el caso de Brasil pese a ser bastante distante en razón de territorio y tiempo en el que ocurrieron los hechos, comparte casi el mismo desarrollo de caso, Fazenda Verde o Hacienda Brasil Verde como la llamó la Corte Interamericana de Derechos humanos era una hacienda en una zona rural de Brasil donde existía pobreza, falta de empleo, analfabetismo en la población e igualmente personas que por buscar un mejor porvenir para sus familias cayeron en los engaños de los “gatos”, personas contratadas por parte del empleador de Fazenda Verde para que reclute a la gente y así someterlos a trabajo y condiciones de vida precarios bajo la excusa de una supuesta deuda.

El presente trabajo tiene como principal objetivo realizar un análisis comparado del caso Fazenda Verde y el caso Furukawa partiendo de la identificación de las bases históricas y los principios del derecho laboral para después pasar por las características de la precarización laboral según la Organización Internacional del Trabajo en el simposio ACTRAV, una vez identificadas se procede a comparar las características que convertirán a estos casos en un claro ejemplo de precarización laboral y, por otro lado, se analizó la normativa laboral de ambos países para definir y destacar las acciones que los mismos han tomado con respecto a los casos.

Lamentablemente, las acciones estatales y judiciales no han sido suficientes ni las más oportunas para responsabilizar y sancionar a los responsables. En el caso de Ecuador aún no existe una sentencia definitiva y en el de Brasil existe una decisión que llegó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que es la que se utiliza como base para el presente trabajo y se la conoce como una sentencia histórica, en la que desde el punto de los Derechos Humanos se establecen sanciones y reparaciones reales para todas las víctimas.

Como sociedad nos queda un largo camino por recorrer para poder eliminar de manera eficaz toda la vulneración de derechos.

Palabras clave: Precarización laboral, Furukawa, Derechos laborales, Fazenda Verde, Esclavitud moderna, Servidumbre de la gleba.

ABSTRACT

Labor precarization has been a recurrent issue in Latin-American countries, Ecuador's most pediatrically known case is Furukawa, rural plantations within the country operating for over 57 years where naive and innocent people seeking for better work opportunities to provide for their families are now victims of abuse and inhuman conditions caused by their employers. On the other hand, the case of Brazil, despite being different in terms of place and time, shares almost the same case development; Fazenda Verde or Hacienda Brazil Verde as named by the Inter-American Court of Human Rights was a rurally located plantation in Brazil where poverty, lack of job opportunities and illiteracy led people looking for a better life to accept working in Fazenda Verde under false promises made by "Los Gatos", people dedicated to scam individuals to take them into a state of modern slavery.

The main objective of this paper is to make a comparative analysis of both Fazenda Verde and Furukawa cases, based on the identification of historical bases and principles of labor law, to then go through the characteristics of labor precarization according to the International Labor Organization at the ACTRAV symposium. Once identified, we proceed to compare the characteristics that will turn these cases into a clear example of labor precarization, and on the other hand, we analyze the labor regulation of both countries to define and highlight the actions taken towards the cases.

Unfortunately, the state and judicial actions have not been sufficient or the most timely to hold those responsible accountable and punish, in the case of Ecuador there is still no final judgment, and in the case of Brazil there is a first judgment, However, it reaches the Inter-American Court of Human Rights, which is accessible and is known as a historic judgment, in which from the point of human rights are established real sanctions and reparations for all victims.

As a society, we have a long way to go in order to effectively eliminate all violations of rights.

Keywords: Labor precarization, Furukawa, Labor rights, Fazenda Verde, Modern slavery, Servitude of the gleba

INTRODUCCIÓN

La industria del abacá tiene décadas dentro del Ecuador, el crecimiento del uso de la fibra de abacá a nivel internacional ha llevado a que las empresas pongan sus ojos sobre Ecuador para poder invertir, tal es el caso de Furukawa Plantaciones C.A., que mediante sus haciendas en Santo Domingo de los Tsáchilas, Los Ríos y Esmeraldas, se aprovecharon por más de 57 años de la pobreza y desigualdad de las personas de la zona para así realizar prácticas que ahora se derivan en el caso más grande de precarización laboral a nivel nacional, infame por vulnerar derechos de los trabajadores y sus familias, quienes se encargaban del cultivo, extracción y producción de la fibra de abacá que se exportaba.

Este caso no es el único, tenemos en la misma región el caso de Fazenda Verde en Brasil en 1986, este caso fue el más sonado a nivel mundial por descubrirse el modo de operación, reclutamiento y enganche de las personas para que ejecuten trabajos forzados dentro de la hacienda en el territorio de Pará, una zona rural donde la gente que se reclutaba en su mayoría eran hombres afrodescendientes de 15 a 40 años. Tras el escape de 2 trabajadores y la denuncia ante las autoridades brasileñas se empieza con la investigación, siendo así que en el 2016 llega este caso a la Corte Interamericana de Derechos Humanos y así se logran tener medidas de reparación y garantías de no repetición.

Con base a lo antes expuesto, el principal objetivo planteado dentro del presente trabajo es analizar, y comparar, el caso Fazenda Verde Brasil con el caso Furukawa Ecuador, siendo el punto de análisis sobre la base del Derecho Laboral, con el tema principal, la precarización laboral dentro de los campamentos de ambos casos, teniendo como herramienta de comparación la definición de la Organización Internacional del Trabajo en el simposio ACTRAV.

Con el fin de cumplir con lo antes mencionado, en el primer capítulo se utilizan fuentes primarias y secundarias para definir el marco conceptual y normativo sobre la precarización laboral presente en los casos. Por otra parte, mediante la síntesis y la comparación de los casos y de las normas logramos tener un análisis claro de los puntos en común de los casos para establecer una relación entre ambos y poder compararlos de forma correcta.

En el segundo capítulo se usaron fuentes secundarias para realizar la comparación de los casos y comparación normativa dentro del caso Furukawa y Fazenda Verde, en el que se enfocó el análisis a los puntos específicos que nos da la Organización Internacional del Trabajo en el simposio ACTRAV. Para esto, en ambos casos se emplearon testimonios de los extrabajadores, sentencias emitidas e información pública en la que se recopiló todo lo que estas personas vivieron dentro de los campos destinados para la producción tanto en Brasil como en Ecuador.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

1. Antigua Grecia y la clásica Roma.

El primer modo de producción conocido fue con base en la explotación, es así como la esclavitud formó parte de Grecia y Roma, debido a este modo de producción tan popular en la época, los juristas romanos en los siglos VI y V a.C empiezan a crear modalidades de trabajo para poder cumplir con las exigencias de mano de obra. Es así que los hombres libres y esclavos liberados que carecían de una situación económica estable o no tenían pertenencias “arrendaban su trabajo”, contando así con protección legal de carácter civil y con una retribución económica por su trabajo.

Con la rebelión de Espartaco en Roma en los años 73 a 71 a.C, los dueños de los esclavos optaron por manumitirlos y entregar porciones de tierra a cambio de una parte de la cosecha.

En Roma nace el *locatio conductio*, lo que da inicio a la “prestación de servicios”, si bien en Roma el concepto de derecho laboral no se conocía, tampoco estaba sustentado en leyes, es así que en los sustos de derecho civil se da esa nueva figura de “prestación de servicio.”

2. Revolución industrial

Entre los años de 1760 hasta 1830 en Inglaterra se daba la revolución Industrial que transformó la forma de elaboración de productos, evolucionó la industria y cambió la forma de organización del trabajo. La economía se dinamizó con el apareamiento de la maquinaria. Ya no era solo el hombre la cabeza de hogar quien aportaba para el sustento familiar sino también lo hacían la mujer y los hijos. El trabajo de muchas personas en un mismo lugar dio origen a la organización y ayuda a la asociación de los trabajadores. (Muñoz Subía, K. & Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *Juees*, 1 (1), 42–63.)

3. Revolución Francesa

Durante la revolución francesa, La Asamblea Nacional Constituyente de Francia aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Tiempo después, en 1804, en el Código Civil, en su título VIII denominado Del Contrato de Locación o Conducción, el artículo 1710 señalaba que la locación de obra es un contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer alguna cosa por otro, mediante cierto precio, que este se obliga a pagarle.

4. Cuarto Congreso de Trabajadores Norteamericanos

El 25 de febrero de 1848, se dictó un decreto que determinaba que era obligación del Estado otorgar trabajo a todos sus ciudadanos. El Cuarto Congreso de Trabajadores Norteamericanos, estableció que la jornada laboral sería máximo de ocho horas, producto de huelgas y conflictos laborales. (Muñoz Subía, K. & Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *Juees*, 1 (1), 42–63.)

5. Encíclica Laborem Exercens

Dentro de toda la intervención de la iglesia católica, la Encíclica *Laborem Exercens* es una de las más relevantes ya que dentro de esta se ve al trabajo con ventajas y desventajas desde la concepción de este en los sistemas socialista y capitalista. En este documento se perfilan los rasgos básicos de una espiritualidad del trabajo desde la teología de la creación y de la redención. (Muñoz Subía, K. & Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *Juees*, 1 (1), 42–63.)

6. Historia del Derecho laboral en Ecuador

Al momento de la colonización Española, esta se regía por las Leyes de Indias, emitidas con Isabel la Católica con el fin de regular las actividades políticas, sociales y económicas de los habitantes de la América conquistada.

En 1512 se promulgaron las Leyes de Burgos, tras la denuncia de los padres Dominicos sobre los tratos por parte de los españoles hacia los indios, dentro los 35 artículos se señalaba que eran seres humanos libres y que debían ser evangelizados sin afectar su trabajo; este trabajo debía ser proporcional a sus fuerzas, dándoles descansos y tiempo de esparcimiento, respeto a sus bienes y una remuneración justa por el trabajo, además de que se prohibía el trabajo de mujeres con más de 4 meses de gestación.

En 1869 el Poder Ejecutivo, dentro de sus atribuciones, determinó que: queda prohibida la exigencia de trabajos forzosos no determinados en la ley.

La Constitución Política de 1884, protegió a los artesanos y jornaleros que sólo podían ser obligados a trabajar si había un contrato, y se promovió la libertad de reunión y asociación.

La Constitución Política de 1945 amplía más en el reconocimiento de los derechos laborales. Por primera vez existe una legislación sobre la contratación colectiva, organización sindical, derecho a la huelga, se plantean los principios de la irrenunciabilidad de derechos y de remuneración. Las jornadas de trabajo se fijaron máximo en 40 horas semanales y en jornada nocturna se pagaría con recargo, el trabajo en subsuelo máximo de 6 horas diarias y con descanso semanal de mínimo 42 horas. Se

prohíbe el despido sin justa causa.(Muñoz Subía, K. &Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. Juees, 1 (1), 42–63.)

La Constitución Política de 1946. Se determina como derecho que el Estado proporcione a los “inválidos” medios de subsistencia, mientras estén incapacitados de obtenerlos por su trabajo y no hubiere persona que por ley estuviere obligada y en capacidad de suministrarlos. (Muñoz Subía, K. &Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. Juees, 1 (1), 42–63.)

En la Constitución Política de 1979 se expresaba la obligatoriedad del derecho a la previsión social, seguro social, la atención a la salud y la asistencia social del Estado.

La Constitución de 1998, además de los derechos anteriores, dispone la observancia de los instrumentos internacionales, la garantía de igualdad ante la ley y la transacción en materia laboral, cuando no implique renuncia de derechos, la inembargabilidad de la remuneración, excepto en pensiones alimenticias.(Muñoz Subía, K. &Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. Juees, 1 (1), 42–63.)

7. Principios del Derecho Laboral

Se definen como las pautas o directrices que proveen de sentido a las normas laborales y constituyen una regulación de las relaciones laborales sujetas a criterios distintos a lo que se podría dar en otra área del Derecho, es así que existen 6 principios fundamentales los cuales son: El principio tutelar o protector, principio de la continuidad de la relación laboral, principio de supremacía de la realidad, principio de razonabilidad, principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y el principio de libertad sindical (INEAF, Business School, s. f.).

CAPÍTULO 1

PRECARIEDAD DEL DERECHO LABORAL EN LOS CASOS FAZENDA VERDE Y FURUKAWA

1. Definición de precariedad laboral

El término de “trabajo precario” tiene una definición bastante ambigua y multifacética que puede verse presentado en aspectos como: religión, estructura económica y social del sistema político, además de mercados laborales, debido a esto en los últimos años han aparecido varios términos en dependencia del contexto y la materia en los que se los utiliza, términos como: trabajo no estándar o atípico. (Confederación de Trabajadores Municipales, CTM Argentina, 2014)

También los tipos de precariedad se han expandido a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o juegan con los huecos de las leyes para así incrementar la rentabilidad de la empresa a costa de los empleados. (Confederación de Trabajadores Municipales, CTM Argentina, 2014).

Pese a esta variedad de términos, cuando hablamos de precariedad laboral existen características comunes, hablando de forma general.

El trabajo precario es el medio que usan los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores, trabajo que se realiza en la economía formal e informal caracterizada por niveles variables y grados de particularidades objetivas como la situación legal y subjetivas como la sensación de incertidumbre e inseguridad. (Confederación de Trabajadores Municipales, CTM Argentina, 2014)

Dentro de estas definiciones existen varias características comunes: la incertidumbre en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, relación de trabajo encubierta o ambigua, imposibilidad de gozar de beneficios de ley y salud social, salario por debajo del mínimo establecido por el país, y obstáculos legales y prácticos dentro de temas como afiliarse a un sindicato o negociación de contratos colectivos. (Confederación de Trabajadores Municipales CTM Argentina, 2014)

La Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) utiliza en un sentido más amplio el término: “Trabajo precario es un término que se emplea para describir un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador dar sustento a su familia” (Rodrigo Silva et al., 2021).

En el sitio web de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) se dice que el “trabajo precario se caracteriza por la incertidumbre y la inseguridad, y se contrata por medio de agencias de empleos ocasionales o temporales, con contratos de trabajo eventual, de tiempo parcial o estacional, o para falsos autónomos y con una relación empleador-empleado poco claro o que no es directa” (Confederación de Trabajadores Municipales CTM Argentina, 2014).

La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas también sostiene que en África el trabajo precario es la norma: “Por lo tanto, podemos afirmar que existen cuatro dimensiones a la hora de determinar si el empleo es de naturaleza precaria:

1. El nivel de certeza sobre la continuidad del empleo;
2. El nivel de supervisión en el proceso laboral, que está vinculado a la presencia o la ausencia de sindicatos así como al control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo;
3. El nivel de protección reglamentaria
4. El nivel de ingresos”. (Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV, 2012).

Debido a la variedad de significados, interpretaciones y situaciones, la definición es bastante flexible con el fin de abarcar las distintas realidades, pero al mismo tiempo también se necesita una definición más precisa cuando se habla de leyes y políticas relacionadas con la precariedad laboral. Debido a la cantidad de posibilidades al momento de definir el significado de “trabajo precario” el simposio ACTRAV ha tratado de limitar el alcance a categorías para englobar la mayoría de los trabajadores sufren las consecuencias de las modalidades de trabajo precario. Es así que el simposio ha agrupado esto en dos categorías de arreglos contractuales que tienen cuatro características de condiciones laborales precarias.

2. Arreglos contractuales

- i. La limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional); (Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV, 2012)
- ii. La naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas) (Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV, 2012)

3. Condiciones precarias

- i. Salario bajo o falta de pago de remuneraciones justas.
- ii. Escasa protección frente al despido
- iii. Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo.
- iv. Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo. (Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV, 2012)

En Ecuador la precariedad laboral se refiere a una situación en la que un trabajador no puede reproducir su medio de vida de manera estable y segura debido a la falta de protección, los bajos salarios, la discriminación y la explotación (Castro, 2019). Según las Naciones Unidas, esta es una condición crónica en la economía de Ecuador (Segura Ruiz, 2016). El desafío tanto en el sector público como en el privado es reducir la precariedad laboral, lo que implica aceptar la responsabilidad de proporcionar salarios justos, seguridad laboral y protección de la seguridad y la salud (Argudo-González et al., 2021). La nueva constitución en Ecuador ha retrocedido en la protección de los derechos laborales, volviendo a principios civilistas obsoletos (Castro, 2019). En el caso de Fazenda Verde y Furukawa, hubo violaciones comunes a los derechos laborales, como salarios bajos, discriminación, falta de seguridad y protección de la salud y explotación laboral (Castro, 2019). Específicamente se alega que los trabajadores de Furukawa fueron obligados a trabajar horas extras sin compensación (Castro, 2019).

Es crucial respetar y proteger los derechos laborales para un ambiente de trabajo justo y seguro.

En Brasil se entiende la precariedad laboral, se refiere a las condiciones de trabajo que violan los derechos y la dignidad de los trabajadores y pueden incluir, entre otras cosas; largas horas de trabajo, bajos salarios, discriminación y explotación laboral. En Brasil, la Constitución considera a un empleado como cualquier persona que preste servicios y dependa de un empleador para recibir un salario de manera regular. La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) de Brasil es una ley que regula las actividades laborales en el país y establece beneficios para los empleados, incluyendo un horario de trabajo establecido y una semana laboral de 44 horas. Sin embargo, a pesar de estas determinaciones legales, muchos empleados aún trabajan más de las horas establecidas por la ley. (Nes, 2016)

El trabajo precario, a diferencia de lo que se puede llegar a pensar, tiene un impacto profundo en la vida de las personas y en las sociedades. En los últimos años, debido a las crisis y pandemias por las que el mundo ha pasado, en los pensamientos de los trabajadores ha empezado ser más frecuente una ansiedad generalizada provocada por las tasas de desempleo y las nuevas modalidades de trabajo precario que hacen que la calidad de condiciones de vida y trabajo se vean deterioradas. Al normalizar el trabajo precario se hace evidente el impacto que tiene en la sociedad, estando expuestos los trabajadores a situaciones inestables e inseguras, más precisamente a condiciones precarias de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Con el fin de establecer una relación entre la definición y el análisis presente en este trabajo, se analizarán las siguientes características de la siguiente manera:

4. Arreglos contractuales

i. La limitada duración del contrato: Jornadas extensas laborales de más de 16 horas

ii. La naturaleza de la relación de trabajo: Forma de reclutamiento y contratación

5. Condiciones precarias

i. Salario bajo: Falta de pago de remuneraciones

ii. Escasa protección frente al despido: Violencia laboral

iii. Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo: Falta de atención médica y seguridad social; falta de insumos para el trabajo.

iv. Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo: Esclavitud y sistema de cárcel; trabajadores sin educación; precarización; falta de normas de sanidad dentro de los campamentos.

CASO FAZENDA VERDE

En 1986 Brasil sería foco de un controversial episodio dentro de los derechos humanos y sociales. Al sur del Estado de Pará, en una zona rural dedicada a la producción agroforestal, surgió una serie de denuncias por parte de la Policía Federal y el Consejo de Defensa de los Derechos de la Persona Humana (CDDPH) informando que en la Hacienda Brasil Verde ocurrían casos de trabajo forzado - esclavitud y la desaparición de dos adolescentes.(Comisión Interamericana de Derechos Humanos et al., 2015)

Durante fiscalizaciones e inspecciones efectuadas por organismos sociales y diversas autoridades se encontraron una gran cantidad de irregularidades respecto a las condiciones y estado de los trabajadores, poniendo como ejemplo algunos:

En 1996, el Grupo Móvil de Fiscalización del Ministerio del trabajo encontró que varios trabajadores no tenían ninguna especie de registro. Además de condiciones precarias tanto de trabajo como de hacinamiento en los lugares donde dormían y compartían.(Comisión Interamericana de Derechos Humanos et al., 2015)

En 1997, tras el escape de dos esclavos se descubre el modus operandi por el cual eran “contratados”. Según el testimonio de uno de ellos y utilizando como referencia otras declaraciones de ex esclavos de Hacienda Verde se sabe que usualmente todo empieza con un hombre que se presenta amistoso en Pará ofreciendo oportunidades de trabajo con la labor de convencer a las personas de acompañarlo hasta el lugar. Una vez ahí, según uno de los individuos que lograron escapar: “al llegar ya debía dinero por cosas como utensilios, comida, ropa, etc.” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos et al., 2015). Situación que usaban para inducir a los individuos en un estado de labor perpetua, donde según atestigua otro ex residente de la hacienda: “Todo lo que hacíamos era trabajar, no importa si tenías dolor o estabas enfermo o con fiebre, simplemente debías trabajar sin importar qué” (CEJIL, 2016) También se revela que en caso de negarse o pretender retirarse, eran amenazados de muerte o violentados.

En la inspección realizada por el Grupo Móvil del Ministerio del Trabajo efectuada tras las denuncias hechas en 1997 se concluyó que: i) los trabajadores se encontraban albergados en cobertizos cubiertos de plástico y paja con una “total falta de higiene”, ii) varios trabajadores tenían enfermedades de la piel para la cual no recibían ningún tipo de atención médica, además de que el agua no era apta para el consumo, iii) todos los trabajadores habían sufrido amenazas incluso con armas de fuego y iv) los trabajadores declararon no poder salir de la Hacienda e igualmente se reconocieron intentos de esconder a más personas, se encontraron 86 individuos.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016).

Ahondando en la precariedad del estilo de vida en Hacienda Verde, en el año 2000 y tras un nuevo escape de dos jóvenes, en una nueva visita fiscal se encontró que los “trabajadores” dormían en ranchos sin electricidad, camas, ni armarios. El techo era de lona, por lo que no había cobertura contra agua, en cada rancho dormían decenas de esclavos en hamacas o redes. Los servicios higiénicos en un pésimo estado, situados fuera del rancho y sin paredes ni techo, debido a estas condiciones las personas preferían hacer sus necesidades en la naturaleza y bañarse en una quebrada o de plano no bañarse. La alimentación repetitiva, insuficiente y de mala calidad se descontaba de sus salarios.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

Se les hacía trabajar 12 horas diarias o más con un descanso corto para almorzar y solo un día libre a la semana. Como se dijo anteriormente; no se les daba ningún tipo de atención médica pese a sus constantes enfermedades. Para recibir un pago tenían que alcanzar una meta de producción que era difícil de alcanzar, por lo que algunos no recibían ningún pago. Cabe resaltar nuevamente que debido a las amenazas de muerte, la vigilancia constante, la ubicación aislada de la hacienda y la presencia de animales salvajes en los alrededores, se impedían los intentos de escape (Comisión Interamericana de Derechos Humanos et al., 2015).

Tras dicha fiscalización se presentó una acción civil pública ante la Justicia del Trabajo contra el propietario, destacándose que podía concluirse que: i) la Hacienda Brasil Verde mantenía a los trabajadores en un sistema de cárcel privada, ii) quedaba caracterizado el trabajo en régimen de esclavitud, y iii) la situación se agravaba al tratarse de trabajadores rurales, analfabetos y sin ninguna ilustración, quienes habían sido sometidos a condiciones de vida degradantes.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

En julio de 2000 se llevó a cabo la audiencia durante la que el acusado se comprometió a no emplear a trabajadores en régimen de esclavitud y a mejorar las condiciones de estancia bajo pena de multa. En agosto del mismo año el procedimiento fue archivado. (CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

Los hechos del caso se enmarcaron en un contexto en el que decenas de miles de trabajadores eran sometidos anualmente a trabajo esclavo, el cual tiene sus raíces en una discriminación y exclusión histórica. En ese sentido, el grupo afectado lo constituyen en su mayoría hombres entre 15 y 40 años de edad, afrodescendientes y morenos originarios de los estados más pobres del país y con menos perspectiva de trabajo, quienes se dirigen a otros estados donde son sometidos a trabajo esclavo en búsqueda de trabajo.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

La situación de extrema y especial vulnerabilidad de dicho grupo se debe, entre otros, a la falta de recursos adecuados y efectivos que protejan sus derechos no solo de manera formal sino ayuda con la pobreza extrema en la que vive gran parte de la población de los estados de los cuales son oriundos; la insuficiente presencia de instituciones estatales y la

inequitativa distribución de la tierra. Dentro del campamento los trabajadores sufrían de: jornadas laborales extensas, falta de pago de remuneraciones, precarización laboral, falta de insumos para el trabajo, falta de atención médica y seguro social, falta de normas de sanidad dentro de campamentos, forma de reclutamiento y contratación, violencia laboral, trabajadores sin educación, esclavitud y sistema de cárcel, es así que el Estado pese a investigar y conocer del caso, y luego de 10 prórrogas entregadas al Estado en 2010, nunca se llegó a reparar a las víctimas o a investigar sus casos, por lo que en los años posteriores el caso llega a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

De acuerdo con la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitida el 20 de octubre de 2016, se consideró que el Estado no adoptó las medidas necesarias frente a la situación precaria de los trabajadores, el tribunal declaró que la policía federal no coordinó acciones con el Estado, además de fallar en actuar con debida diligencia para evitar una forma contemporánea de esclavitud o para finiquitar el caso. Esto se consideró especialmente grave puesto que el Estado estaba consciente del contexto, a esto se le suma el hecho de haber encontrado un menor de edad en situaciones precarias con posibilidades de otros en situaciones similares o peores.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

La Corte también analizó las intervenciones realizadas a partir de diciembre de 1998, de este modo se sentencia que en ambas situaciones era propicio actuar inmediatamente debido a las situaciones de extrema precariedad de los trabajadores; sin embargo, se declaró al Estado como incumplidor de dicha obligación. Además, la falta de profundidad en la investigación de ambas inspecciones impidió a la Corte determinar ningún responsable o encontrar datos que ayudaran a la reparación del daño a las víctimas.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

Igualmente se informa que la prescripción de procesos obstaculizó la investigación, determinación y sanción de responsables y por ende afectó a la reparación de las víctimas, pese a ser un delito de derecho internacional. La Corte Interamericana considera que la inacción y sanción previa ante estos delitos se debe a la normalización de situaciones indignas de trabajo en personas de ciertas características de los estados más pobres, características que se reflejaban en las víctimas de la inspección del año 2000, lo que indica una falta de protección judicial por parte del Estado.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

Con los antecedentes antes expuestos, la Corte, con base en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, dispuso que las 128 víctimas del caso deberían recibir las siguientes reparaciones:

- i) publicar la Sentencia y su resumen, ii) reiniciar, con la debida diligencia, las investigaciones y/o procesos penales que correspondan por los hechos constatados

en marzo de 2000 en un plazo razonable; identificar, procesar y, en su caso, sancionar a los responsables, iii) dentro de un plazo razonable a partir de la notificación de la presente sentencia adoptar las medidas necesarias para garantizar que la prescripción no sea aplicada al delito de derecho internacional de esclavitud y sus formas análogas, y iv) pagar las cantidades fijadas en la Sentencia, por concepto de indemnizaciones por daño inmaterial y por el reintegro de costas y gastos.(CIDH caso 12.066, del 20 de octubre de 2016)

CASO FURUKAWA ECUADOR

Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador fue constituida en 1963, subsidiaria de FPC Marketing LTDA de capital japonés y ha operado en Ecuador durante 56 años, llegando a tener 23 haciendas en Santo Domingo de los Tsáchilas, los Ríos, y Esmeraldas.

Desde el inicio de las operaciones de Furukawa familias en su mayoría formadas por afro ecuatorianos llegaron a trabajar y vivir en las tierras pertenecientes a la empresa Furukawa, el trabajo consistía en extraer fibra de abacá.

Las 23 haciendas de Furukawa eran arrendadas, se encontraban en predios rústicos, propiciando así la tercerización e intermediación laboral, buscando responsabilizar a terceros con respecto a las condiciones indignas y maniobra patronal no muy ética.

Según las familias que vivían dentro de estas plantaciones se relata que: en los campamentos no hay luz, agua o saneamiento ambiental, estructuras antiguas en mal estado, húmedas, oscuras, las cuales no son adecuadas para vivir. Las estructuras eran una especie de cubículos sin ventilaciones en las que vivían las familias, esta condición de vida les ocasiona graves problemas de salud, además de los riesgos que corrían por vivir así y trabajar en condiciones inhumanas, sin seguro médico, y sin atención en caso de accidentes laborales.

En enero del 2018, los trabajadores de Furukawa empezaron a reclamar por la situación que se vivía en los campamentos de la empresa, el primer caso fue presentado en Santo Domingo de los Tsáchilas, en septiembre del mismo año se pide que el caso se analice en Quito, ya que en Santo Domingo había irregularidades.(República del Ecuador— Función judicial juicio 23571201901605, del 19 de abril 2021)

En octubre del 2018 se da una visita de verificación por parte del ministerio del trabajo dentro de la cual se evidencian vulneraciones de derechos humanos por parte de la

empresa. A finales del 2018 a inicios del 2019 la defensoría del pueblo hace 2 visitas a 18 campamentos de la empresa, dejando en evidencia por medio de un informe la vulneración de derechos humanos, constatando que existían familias enteras sometidas a servidumbre de la gleba, cabe resaltar que dicha forma fue prohibida por las Naciones Unidas en la década de los 60 por tratarse de esclavitud moderna.(Dirección Nacional de Derechos del Buen Vivir et al, 15 de febrero de 2018)

Dentro de las visitas realizadas por varias instituciones del gobierno se logró constatar que existían las siguientes vulneraciones: insalubridad en los espacios de trabajo y vivienda, inexistencia de relación de dependencia directa entre Furukawa C.A. y los trabajadores de campo, pagos ínfimos con relación al tipo de trabajo sumado a dificultad de acceso a atención médica de emergencia y preventiva.

Desde el 04 de abril de 2019 esta situación se pone en ojos de organismos internacionales, es así que se elaboran informes sobre la situación que viven dentro de las haciendas de Furukawa y se ordena la clausura temporal de 90 días de la empresa, sin embargo, se autoriza que vuelvan a operar luego de esos 90 días.(Dirección Nacional de Derechos del Buen Vivir et al, 15 de febrero de 2018)

En julio del 2019, el ministerio del trabajo avaló la firma de actas con compensaciones económicas individuales, esto a cambio de la salida de los campamentos, reconocer que no son trabajadores de la empresa y renunciar a los derechos, reconociendo solamente los años de trabajo desde 2011. Antes del acuerdo realizado conjunto al ministerio de trabajo, la empresa entregó montos ínfimos como compensación en la notaría cuarta de Santo Domingo para recibir cheques y firmar documentos en los que se admitían “no ser trabajadores de Furukawa” y obligándolos a dejar los campamentos de manera inmediata.(Dirección Nacional de Derechos del Buen Vivir et al, 15 de febrero de 2018)

Muchos de los trabajadores aceptaron, pero días después paralizaron los campamentos por incumplimiento a lo prometido por parte de la empresa. Cuando se inicia el proceso penal contra la empresa, se inician a demoler campamentos y se obliga a los trabajadores a que busquen vivienda y continúen con el trabajo de forma precaria.

Actualmente existen familias viviendo dentro de las tierras, bajo la premisa de que la tierra es la única garantía de un posible pago; sin embargo, la empresa hostigó a los trabajadores y no ha mejorado la situación de vida y de trabajo de los mismos. En un post de Twitter publicado el 15 de noviembre de 2022 por parte de la Fiscalía del Ecuador se comunicó que la audiencia preparatoria de juicio contra Furukawa Plantaciones C.A. y 5 personas presuntamente culpables resultó fallida puesto que el abogado defensor de estos últimos no se presentó en dicha audiencia.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS JURÍDICO Y COMPARATIVO DEL CASO

Dentro de la normativa ecuatoriana, brasileña y a nivel internacional, la precarización laboral presente dentro de los casos Fazenda Verde y Furukawa existieron los siguientes puntos que constituyen casos de precarización laboral:

Elemento a analizar	Fazenda verde	Furukawa C.A
Jornadas laborales extensas	Según los relatos de los ex trabajadores, las jornadas dentro de estos campamentos eran de más de 16 horas al día, sin mayores beneficios económicos y sin descansos.	Los trabajadores dentro de los campamentos llegaban a trabajar más de 12 horas, las cuales no eran remuneradas de acuerdo a la normativa vigente, incluso a algunos se les debía años de sueldos por todo el trabajo que realizaban.
Falta de pago de remuneraciones	Dentro de los relatos por parte de los ex trabajadores de Fazenda Verde, a muchos se les debía años de remuneraciones, dentro de jornadas extraordinarias, ordinarias, horas extras y sin derechos a vacaciones, yendo en contra con la ley de trabajo vigente dentro de Brasil.	Debido a la forma de contratación por medio de terceros no existía claridad sobre a quién reclamar el pago de la remuneración, además que se trabajaban más de 12 horas diarias, sin derechos a vacaciones y con amenazas de no recibir pago alguno si no llegaban a la “meta de producción diaria”, a muchos Trabajadores se les debía años de paga por el trabajo.
Precarización	Por más que las personas dentro de los campamentos trabajarán más de 16 horas al día, casi ningún trabajador tenía un nivel de vida adecuado, no contaban con el pago por su trabajo, no tenían servicios básicos, atención médica, educación y	Los trabajadores dentro de los campamentos tenían áreas sin servicios básicos, esto sumado a las más de 12 horas al día de trabajo y a la falta de contratos conforme la ley, constituye un caso de precarización laboral ante la falta de garantías laborales, incertidumbre e inseguridad generadas.

	<p>demás factores que constituyen una vida digna, es así que la falta de garantías de condiciones laborales presentes configuran la definición de precarización laboral.</p>	
<p>Falta de insumos para el trabajo</p>	<p>Para garantizar la seguridad de los trabajadores, las normas internacionales y nacionales disponían que se deberán entregar equipos de protección y seguridad para todos aquellos trabajadores que estén en contacto con maquinaria que pueda ser peligrosa o de alto riesgo para seguridad y salud de los trabajadores, todo esto nunca fue entregado a los trabajadores y al momento en el que ellos lo solicitaban se hacía caso omiso a las peticiones.</p>	<p>Como los trabajadores manipulaban fibras de abacá sin insumos necesarios que la empresa nunca entregó pese a las peticiones de los trabajadores, estos sufrían de mutilaciones y discapacidades como la amputación de extremidades, por no contar con los insumos de trabajo adecuados.</p>
<p>Falta de atención médica y seguro social</p>	<p>Debido a que los trabajadores se encontraban dentro de la plantación, muchos de ellos no contaban con un seguro social, ya que en algunos casos eran reclutados y obligados a trabajar sin contratos, relatan también que al ser tan difícil el acceso a la plantación, el entrar y salir con heridas grandes o de gravedad era imposible, sin contar que no tenían los</p>	<p>Al trabajar con fibras de abacá, estas tenían filo, que al momento de ser manipuladas sin los insumos necesarios ocasionaba mutilaciones y amputación de extremidades, las cuales en su gran mayoría no eran atendidas dentro del sistema de salud.</p> <p>Ninguno de los trabajadores tenía llaves para entrar y salir del campamento, la única forma de hacerlo era a pie y en un horario determinado por la empresa.</p>

	<p>recursos para hacerse atender debido a la falta de pago.</p>	<p>El embarazo adolescente y la maternidad dentro del campamento de Furukawa era muy común, existían niñas desde los 12 años embarazadas y trabajando, niños desde los 2 años que no asistían a la escuela y que al igual que los más grandes deben cumplir con su trabajo, estos niños, adolescentes y adultos en su gran mayoría eran analfabetos, de muchos de ellos no había registro de su nacimiento y peor aún de su esquema de vacunación.</p> <p>El trabajo de más de 12 horas causaba desgaste físico y mental, incrementando el riesgo de tener enfermedades o complicaciones de salud.</p>
<p>Falta de normas de sanidad dentro de campamentos</p>	<p>Todos los trabajadores que vivían dentro de los campamentos de Fazenda Verde relatan que el espacio era limitado para todos los que vivían ahí, vivían hacinados dentro de los lugares destinados para descansar, en los lugares destinados para que pudieran asearse no había agua y las pocas veces que había esta se encontraba sucia y contaminada con los residuos de la producción, no tenían luz eléctrica por lo que toda su actividad debía desarrollarse antes de las 18h00, al no contar con</p>	<p>Los lugares donde vivían los trabajadores no contaban con los servicios básicos, muchas veces el agua con la que cocinaban, se bañaban y lavaban los utensilios de cocina, se encontraba contaminada por el aceite de las máquinas, e incluso al no tener alcantarillado, muchas veces se encontraban en contacto con aguas grises en los lugares donde cocinaban y consumían alimentos, causando así, enfermedades.</p> <p>En la mayoría de los campamentos sufren de hacinamiento dentro de los lugares de convivencia y de descanso, aumentando así el</p>

	<p>alcantarillado las tuberías de los baños, cocina, y duchas, era muy común que se reventaran y que pasarán meses viviendo entre sus propios desechos, sin tener forma de limpiarlo y mantenerse bien</p>	<p>riesgo biológico a contraer enfermedades</p> <p>Según testimonios de los mismos trabajadores, no contaban con luz eléctrica para el lugar de vivienda y de trabajo, por lo que trabajaban a oscuras, esto ocasiona accidentes y mutilaciones por el manejo de maquinaria y de la fibra.</p>
<p>Forma de reclutamiento y contratación</p>	<p>Todo empieza con un hombre que se presenta amistoso en Pará y que ofrece buenas oportunidades de trabajo, con este relato, logra convencer a las personas de acompañarlo hasta el lugar.</p> <p>Una vez ahí, según uno de los individuos que lograron escapar: “al llegar ya debía dinero por cosas como utensilios, comida, ropa, etc.” Situación que usaban para inducir a los individuos a un estado de labor perpetua.</p> <p>No les hacían firmar un contrato y peor aún tienen beneficios de ley, su condición al llegar al campamento era de esclavos</p>	<p>El modo de “contratación” dentro de FURUKAWA en alguno de los casos era por medio de terceros, es decir que existían personas delegadas por la empresa, las cuales ofrecían el trabajo y pagaban por el mismo. Muchas veces sin contratos o facturas, al tercerizar la contratación buscaba deslindar la responsabilidad laboral de la compañía.</p> <p>El arrendatario, quien pese a tener contrato de trabajo con la empresa FURUKAWA, tenía exactamente las mismas condiciones de trabajo precario que los demás obreros.</p>
<p>Violencia laboral</p>	<p>Muchas veces intentaron los trabajadores retirarse de Fazenda Verde; sin embargo, al intentar hacerlo recibían amenazas de muerte, golpes,</p>	<p>Al igual que en Fazenda Verde, los trabajadores intentaban salir de los campamentos, pero los retenían diciendo que “existe una deuda de vivienda y alimentación” dentro del</p>

	castigos como multas, reducciones salariales, aumento de horas, vigilancia constante, amenazas con sacarlos al exterior de la hacienda donde se encontraban animales salvajes constituyendo así la violencia psicológica, la falta de pago al momento de no cumplir con la meta, siendo esta considerada como violencia económica	campamento, eran amenazados, tenían multas, reducciones salariales arbitrarias, recibían gritos, insultos y golpes.
Trabajadores sin educación	Al momento de hacer la investigación de cómo vivían los trabajadores, se descubrió que al momento de reclutar a la gente, buscaban personas que no tuvieran mayor educación y que fueran de zonas rurales, contando así con una gran población de trabajadores que eran analfabetos, niños que no asistían a escuelas, adolescentes que nunca tuvieron educación e incluso personas de tercera edad que eran analfabetas y habían pasado gran parte de su vida dentro del campamento de la hacienda	Dentro de las instalaciones se encontraron, niños, niñas y adolescentes que no tenían ninguna clase de educación formal, en su mayoría porque nacían dentro de los campamentos, por lo que no salían del campamento, existe también analfabetismo por parte de algunos adultos y personas de tercera edad, que por estar dentro del campamento y en una zona rural era muy común que la población no tuviera educación, pero dentro de los campamentos esto incrementó.
Esclavitud y sistema de cárcel	Según palabras de los mismos trabajadores, las “normas” dentro del campamento eran que lleguen a una meta casi imposible de producción para	Dentro del campamento tenían jornadas laborales extensas que se convierten en jornadas sin pago porque no se les cancelaba las remuneraciones, al momento de la producción estaban vigilados casi todo el tiempo con una persona que los humillaba por no llegar a

	<p>que estos recibieron pagos por su trabajo, si no lo hacen a muchos no les pagaban, al estar en este sistema tan controlado lo único que importaba era que todos estén trabajando bajo condiciones precarias sin importar si estos estaban lastimados, mutilados o enfermos. Cuando intentaban salir de la hacienda, las personas que vigilaban se los impiden, haciéndolos prisioneros en el campamento, impidiendo así que tengan comunicación con el exterior del campamento.</p>	<p>las metas establecidas, el entrar y salir del campamento era difícil, había que caminar mucho tiempo para poder salir hacia la ciudad, y al momento de regresar había que hacerlo antes de que se Cierren las puertas, luego estas salidas eran cada vez más escasas hasta que ya no había momentos para que salgan.</p>
--	--	---

En el caso de Fazenda Verde y Furukawa, se reportaron varias violaciones de los derechos laborales comunes, como salarios bajos, discriminación, falta de protección de seguridad y salud, y explotación laboral.

Estas violaciones son usuales en diversas fuentes de trabajo, incluyendo fábricas, granjas y oficinas. Hay que destacar que en ambos casos las personas que fueron víctimas de esta precarización eran personas que se encontraban en zonas rurales de los países, la forma de reclutar era enviar a una persona que iba a ofrecer el trabajo se encargaba de buscar personas que no tenían una educación formal más allá de la primaria, en la mayoría de los casos eran personas con familias numerosas de 3 a 5 hijos en promedio, se les ofrecía vivienda, comida y trabajo, pero una vez que llegaban a los campamentos, se encontraban con una cosa completamente distinta.

Basándonos en la definición anterior estamos claramente ante casos de precarización laboral, teniendo en general las características enunciadas anteriormente, dichas características se encuentran prohibidas por la ley, según la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en sus artículos 66 literal “b”, 327 y 328 nos dicen a breves rasgos que: artículo 66.— El estado va a garantizar y reconocer a las personas una vida libre de violencia dentro del ámbito público y privado, se adoptaran las medidas necesarias con el

fin de prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia ejercida en contra de mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y en contra de cualquier persona que tenga una situación de desventaja o vulnerabilidad, las mismas medidas que se tomaran en casos de violencia, esclavitud y explotación sexual. Artículo 327.— La relación laboral entre trabajador y empleador es directa y bilateral. Se prohíbe toda forma de precarización, intermediación laboral y tercerización de las actividades propias y habituales del empleador, la contratación laboral por horas o cualquier otra que afecte a los derechos de los trabajadores. Artículo 328.— La remuneración percibida será justa, con salario digno que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador y sus dependientes; este será inembargable, salvo por alimentos. La Constitución garantiza que el trabajador tenga una remuneración digna, y que sean prohibidas las prácticas que hagan que el trabajador esté dentro de un ambiente laboral precario.

El Código de Trabajo de Ecuador nos dice en la jornada laboral de un máximo 8 horas diarias, y 40 horas semanales si el contrato es a tiempo completo, a esto se suma las obligaciones que debería cumplir el empleador que son las de entregar insumos para el trabajo, reconocer horas extras, afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dar vacaciones, reconocer los beneficios de ley décimo tercero y décimo cuarto, además debemos recordar que nuestra ley de trabajo es indubio pro operario, es decir que en el caso de alguna duda de la ley será a favor de la persona más débil de la relación laboral, en este caso a favor del trabajador.

El Código Orgánico Integral Penal como instrumento sancionador en su artículo 105 dice: Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral.— La persona que someta a otra a trabajar de manera forzada, formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de la libertad de 10 a 13 años. Se considerará trabajo forzado, forma de explotación laboral o servicios laborales cuando: 1. Se obligue o engañe a una persona para realizar un trabajo o servicio en contra de su voluntad por estar bajo amenaza de causar daño hacia su persona o a terceros. 2. Utilizar a menores de 15 años. 3. Emplear a menores de 15 años en trabajos peligrosos, nocivos o riesgosos según dicten las normas. 4. Cuando se obliga bajo amenaza a una persona a hacer algún trabajo o servicio. 5. Obligar a una persona a prestar servicios personales como garantía de una deuda, aprovechándose de la condición de deudora. 6. Obligar a una persona a vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otro, de forma gratuita o mediante remuneración, determinados servicios sin libertad para mejorar o cambiar su condición.

El Mandato Constituyente Nro.8 de Eliminación y Prohibición de la tercerización, intermediación laboral, Contratación laboral por horas y Cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo, dentro de sus artículos 1, 5 y 7 establece lo siguiente: artículo 1.— Se eliminará y se prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de relaciones de trabajo, la relación laboral deberá ser directa y bilateral entre el trabajador y el empleador. Artículo 5. El trabajo de contrato que se suscriba entre

el trabajador y el empleador en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, con base en la actividad o categoría ocupacional. Estos contratos de trabajo obligatoriamente deberán celebrarse por escrito y ser registrados en un máximo de 30 días después de la celebración ante el Ministerio de Trabajo. Será nula toda cláusula que impida al trabajador realizar actividades complementarias. Artículo 7.— La violación de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma que dicho código lo diga, cuando no se haya fijado sanción, el director regional del trabajo impondrá la multa de mínimo 3 y un máximo de 20 salarios unificados del trabajador, la sanción será igual en caso de violación de las regulaciones de este Mandato.

Es decir, las prácticas llevadas a cabo dentro del caso Furukawa en el territorio ecuatoriano eran prohibidas, tanto por la Constitución de la República del Ecuador como distintos cuerpos normativos vigentes dentro del territorio ecuatoriano, se trataba de un caso de precarización laboral extremo del cual no se supo nada hasta años después que el Ministerio de Trabajo hizo una inspección por una denuncia puesta por uno de los trabajadores de la plantación.

Del caso de Brasil es similar, sin embargo, a la fecha en la que se conoce la primera denuncia del caso Brasil se encontraba en el desarrollo de una ley para evitar que se sigan cometiendo este tipo de cosas, es así que en 1995 se tenían los cimientos de las leyes en contra de la precarización laboral que se encontraría prohibida en las leyes del trabajo posteriores, es que en la actualidad las leyes en Brasil que establecen que en caso de trabajar en condiciones insalubres o ambientes perjudiciales para la salud, deberá recibir un valor adicional al salario, el cual varía en dependencia del grado de insalubridad, este valor podría ir desde el 10 % hasta el 40 % sobre el valor del salario mínimo. Esto nos da una clara visión de que en Brasil si existen leyes que regulen trabajos en condiciones que pongan en riesgo la salud del trabajador, también existen leyes que prevén el trabajo peligroso, en el que la vida del trabajador con exposición a productos inflamables, energía eléctrica entre otras, el trabajador deberá recibir un valor adicional al salario que es el adicional por peligrosidad que asciende al 30 % sobre la remuneración (Lupi, C. R., & Nunes, M. D. R.,2011, 12 mayo). Existen ordenanzas como la número 540 del 15 de octubre de 2004, de creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo del Registro de Empleadores que hayan mantenido trabajadores en condiciones análogas a la de esclavo, en la que se busca sancionar a los empleadores que caigan en esta precarización laboral. (Lupi, C. R., & Nunes, M. D. R.,2011, 12 mayo).

Dentro del ámbito internacional con respecto a este caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se pronunció sobre la violación de los artículos de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, y si bien está enfocada mucho a la violación de Derechos Humanos, como la esclavitud, trata de personas, trabajo forzado y demás, estas violaciones llegan a afectar en ámbitos como el laboral, es así que en Brasil a este tipo de

trabajo lo denominan “Trabajo esclavo” el cual cumple con las características que para nuestra legislación sería “Precarización Laboral”.

Además de las leyes de Brasil y de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Estado por medio Gobierno se ha enfocado en educar a la población por medio del Ministério Público do Trabalho, con información como la siguiente:

TRABAJO ESCLAVO

Lamentablemente, aún hoy existen muchos empleadores que someten a los trabajadores a condición análoga a la de esclavitud. Para no ser víctima de ese delito, preste atención a algunas señales que pueden indicar trabajo esclavo:

— Ofertas laborales en lugares muy alejados de la ciudad o en un lugar aislado. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

—Ofertas de pagar viáticos de transporte, alimentación y alojamiento, pueden ser trampas para que usted sea obligado a trabajar para pagar esa deuda, y no poder irse sin cubrir esa deuda primero, ¡Se está cometiendo un delito y debe ser denunciado! (Ministério Público do Trabalho, 2018)

—Existen trabajadores que son amenazados para estar encerrados en cobertizos, haciendas, plantaciones o barracas, les tienen prohibido salir del lugar de trabajo o vivienda. Esto se llama «restricción de libertad», ¡y es delito! Todos tienen el derecho de ir y venir en cualquier momento. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

— Condiciones de trabajo precarias, suciedad, ratas e insectos, alimentación escasa, inadecuada o descompuesta, falta de agua potable, falta de baños, alojamientos sin camas son señales de alerta. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

— Castigos físicos, humillaciones de todo tipo, amenazas. Si un empleador lo amenaza de esa manera, ¡denúncielo! (Ministério Público do Trabalho, 2018)

—Salario fijado en la producción del trabajador, se debe respetar el salario mínimo o piso salarial de la categoría. En 2015, el salario mínimo en Brasil era de 788 reales. Y el piso salarial de las categorías nunca será por debajo del salario mínimo. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

DENUNCIAS LABORALES Usted puede hacer una denuncia laboral contra su empleador en diversos lugares. Entre ellos están el sindicato de su categoría, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), el Ministério Público del Trabajo (MPT) y la Justicia del Trabajo. El MPT El Ministério Público de Trabajo (MPT) defiende los derechos laborales de la colectividad, de grupos, clases o de una categoría de personas. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

- En casi todos los casos de trabajo esclavo, las personas son obligadas a cumplir una jornada de 15 horas diarias o más, con poca o ninguna pausa para descansar. Pero recuerde: en Brasil los límites son de 6 a 8 horas de trabajo por día (dependiendo de la actividad), con un máximo de 2 horas extras (Ministério Público do Trabalho, 2018)

¡DENUNCIE EL TRABAJO ESCLAVO! (Ministério Público do Trabalho, 2018)

Esta información se encuentra publicada dentro de la página oficial del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil. (Ministério Público do Trabalho, 2018)

Si bien dentro de esto se dice que es trabajo esclavo, las características son exactamente las mismas que en la precarización laboral y el Estado Brasileño está tomando cartas en el asunto e intentando educar a la gente para que no sigan cayendo en estas falsas ofertas laborales y terminan cayendo en precarización laboral.

A nivel internacional existen algunos casos, sin embargo, los que tuvieron mayor revuelo en la región de América latina fueron Furukawa en Ecuador en 2019 y Fazenda Verde a inicios del año 1986 en Brasil. Estos casos son importantes porque marcan un precedente sobre las acciones tomadas por los Estados para frenar este tipo de vulneración de derechos laborales, es así que en Brasil se busca educar a la población para que no caiga en este tipo de trabajo y en Ecuador se sigue investigando con respecto al caso Furukawa para que la ley recaiga sobre todos los implicados que violaron derechos laborales de los trabajadores dentro de los campamentos.

Dentro del análisis hecho hemos topado los puntos que según el simposio ACTRAV y la Organización Internacional del Trabajo consideran como precarización laboral, en el caso de Furukawa C.A. los empleados no tenían certeza sobre la continuidad de su relación laboral con la empresa, ya que eran contratos por una tercera persona, muchos de los trabajadores no tenían un contrato escrito, el ambiente dentro de los campamentos era de cárcel, supervisados las 24 horas del día, recibiendo amenazas de no pagar los sueldos o de hacerles descuentos injustificados, no contaban con insumos para realizar el trabajo con la fibra de abacá, los campamentos no contaban con servicios básicos, los trabajadores no se encontraban afiliados al Seguro Social IESS, no recibían atención médica, los niños y adolescentes que se encontraban dentro del campamento no recibían educación y eran obligados a trabajar, las mujeres embarazadas al igual que los demás trabajadores no tenían seguro social, ni jornada de trabajo reducida, muchos de los niños nacidos dentro del campamento no contaban con la inscripción del registro civil, y los pagos que en general recibían los pocos trabajados que efectivamente lo tenían era ínfimo para las más de 16 horas que trabajaban al día.

Todos estos elementos constituyen un caso evidente de precarización laboral dentro de las plantaciones de Furukawa C.A. dentro del territorio ecuatoriano, en el que pese a que

existen leyes que prohíben la precarización laboral y la sancionan con cárcel, se siguen cometiendo este tipo de violaciones de derechos hacia la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

En el caso de Fazenda Verde en Brasil la historia es muy parecida a Furukawa pese a que este caso sucedió en 1986, los empleados no tenían certeza sobre la continuidad de su relación laboral con la empresa porque eran contratados por una tercera persona, muchos de los trabajadores no tenían un contrato escrito, el ambiente dentro de los campamentos era de cárcel, supervisados las 24 horas del día por personas que eran denominadas “gatos” en un lugar muy alejados de la ciudad, recibiendo amenazas de no pagar los sueldos o de hacerles descuentos injustificados, pagaban una “deuda” por su alimentación, medicamentos, vivienda, transporte, misma que se convertía en una deuda eterna, ya que día a día esta incrementaba, no podían salir del campamento por el hecho de que no tenían llaves para abrir las puertas, no contaban con insumos para realizar el trabajo, los campamentos no contaban con servicios básicos, vivían hacinados, los trabajadores no se encontraban afiliados al Seguro Social, no recibían atención médica, los niños y adolescentes que se encontraban dentro del campamento no recibían educación y eran obligados a trabajar, las mujeres embarazadas al igual que los demás trabajadores no tenían seguro social, ni jornada de trabajo reducida, se violentó el derecho a la identidad de los menores nacidos dentro de la hacienda al no estar inscritos en el registro civil, existieron casos de desaparición forzosa, y los pagos que en general recibían los pocos trabajados que efectivamente lo tenían era ínfimo para las más de 16 horas que trabajaban al día.

Todos estos elementos constituyen un caso evidente de precarización laboral dentro del campamento de Fazenda Verde, dentro del territorio Brasileiro, en el que pese a que existen leyes que prohíben la precarización laboral y la sancionan con cárcel, se siguen cometiendo este tipo de violaciones de derechos hacia la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

CONCLUSIONES

Es difícil creer que en pleno siglo XXI sigan existiendo casos de precarización laboral pese a que existen leyes a nivel nacional e internacional las cuales prohíben y sancionan la precarización laboral por parte del empleador y es más increíble aunque estos casos se den en nuestra región como es Brasil con el caso de Fazenda verde y en nuestro propio territorio como es el caso de Furukawa, somos ciegos con respecto a lo que pasa a nuestro alrededor y con lo que provocan esas acciones a las demás personas, mientras no nos afecte directamente, hacemos como si aquello no existiera.

En cuanto al desarrollo del presente trabajo de titulación, en primer lugar se partió de la parte histórica del derecho laboral a nivel mundial y en el Ecuador, pasando después por los principios del derecho laboral y lo que se entiende por precarización laboral, por último nos adentramos a los casos sujetos al análisis Fazenda Verde y Furukawa C.A. en el que se

identificó las características comunes entre los casos que se establecieron como puntos principales para que con base en nuestra definición de precarización laboral se establezca si existió o no dicha vulneración de derechos.

La definición de precarización laboral es bastante homogénea a nivel internacional, si bien en algunos sitios se lo llama de forma distinta, todos dentro del contenido de la definición establecen lo mismo, para el contenido de la presente investigación se eligió la definición que más se acoplara al contexto laboral dentro de plantaciones o campamentos, mediante la cual se pudo concluir que en los casos comparados es más susceptible de darse esta vulneración de derechos laborales en entornos rurales con condiciones de pobreza, permitiendo que los empleadores ejerzan control sobre los empleados a través del uso de la violencia o amenazas, explotación laboral, sin remuneraciones, sin retribución de pagos justos y sin las mínimas condiciones de seguridad social, creando así un círculo de vulneración de derechos laborales, dando paso a la precarización laboral.

La precarización laboral, a diferencia de lo que pinta la creencia popular, no solo afecta en el tema de trabajo, a las personas que lo sufren, sino también afecta al nivel de vida de las personas, el nivel de educación y nivel de salud se convierten en una cadena que va a afectando a todos los puntos de la vida del trabajador y del entorno que viven sus familias también. Hay que resaltar que las personas que terminan siendo víctimas de esta precarización son personas que caen dentro de los campamentos por engaños de parte de los empleadores que mediante falsas promesas de un gran sueldo y lugares cómodos para vivir.

Con respecto al contenido normativo, se recopiló los principales cuerpos normativos en cuanto a la prevención, sanción y prohibición de la precarización laboral a nivel nacional, regional e internacional, por lo que después de la recopilación y del análisis se determinó que; a pesar de la existencia de instrumentos normativos a nivel nacional e internacional que son bastante completos y que prohíben y sancionan la precarización laboral, no son suficiente para que los Estados identifiquen de forma rápida y eficaz los casos que se puedan estar dando de precarización laboral, por lo que al momento no se ha logrado actuar con la rapidez necesaria del caso para precautelar los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la normativa nacional Ecuatoriana y Brasileña comprenden y adaptan correctamente las normas internacionales que prohíben la precarización laboral y las obligaciones que tienen ambos Estados de precautelar, erradicar y castigar el uso de estas prácticas, a nivel orgánico, el Código Orgánico Integral Penal sanciona la precarización laboral, el Código de Trabajo si bien no menciona como tal la precarización laboral, nos hace énfasis a lo que está permitido y lo que no.

En el segundo capítulo se analizó la precarización laboral y la normativa que regía en cada país, dentro de este se estableció que con base en la definición de precarización laboral que nos decía a breves rasgos que existen las siguientes características: i. La limitada duración

del contrato; ii. La naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas) combinadas con condiciones precarias como: i. Salario bajo; ii. Escasa protección frente al despido; iii. Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo; iv. Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo (Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV, 2012), ambos casos cumplían con las características para ser considerados dentro casos de precarización laboral.

Finalmente, las acciones provenientes de los Estados en cuanto a los casos analizados dentro del presente trabajo, se han basado en pronunciamientos e informes por parte del Gobierno, teniendo un tiempo de respuesta y de acción muy lento, ocasionando que en el caso de Ecuador con Furukawa se siga investigando y aún no se tenga clara una sentencia con una sanción hacia la empresa y que en el caso de Brasil con Fazenda Verde se haya conseguido una sentencia después de años de lucha y de revictimización de los trabajadores, estos resultados son debido a la falta de eficiencia de investigación y sanción de los Estados mediante todo el aparataje judicial que se tiene.

RECOMENDACIONES

En vista de la lentitud y falta de eficacia en los procesos judiciales en casos de violaciones a los derechos laborales, es necesario que se implementen medidas de control y regulación más efectivas en América Latina. Es importante que se establezcan leyes más precisas y claras que permitan una justicia rápida y efectiva en estos casos. Además, se deben tomar medidas para garantizar que las empresas cumplan con los estándares laborales y se eviten violaciones a los derechos de los trabajadores. De esta forma, se logrará garantizar los derechos laborales de manera efectiva y a largo plazo en toda la región.

Para asegurar que estas medidas sean eficaces, es necesario que la fiscalía tenga recursos adecuados y suficientes para llevar a cabo investigaciones eficaces. También se deben implementar programas de capacitación para los jueces y fiscales, así como para los trabajadores y empleadores. Estos programas deberían cubrir conocimientos sobre los derechos laborales, así como sobre las leyes existentes en materia laboral. Esto permitirá asegurar que todos los involucrados comprendan los estándares laborales y los derechos de los trabajadores. Además, será una forma efectiva de prevenir. Asimismo, se deben crear mecanismos de vigilancia y control adecuados para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. Esto incluye la creación de un sistema de denuncia, así como una red de inspectores que se encarguen de supervisar el cumplimiento del derecho laboral en toda la región. Estas medidas permitirán asegurar que los trabajadores tengan voz al momento de exigir sus derechos y que las empresas no violen estas regulaciones. Así mismo, estos mecanismos contribuirán a reducir la impunidad y los abusos laborales en América Latina.

BIBLIOGRAFÍA

- Argudo-González, L. E., Argudo-Nevárez, E. A., Argudo-González, E. A., & Tamayo-Vásquez, F. M. (2021). Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 621-651. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.418>
- Castro, R. (2019, 25 abril). *LA CRIMINALIZACIÓN DEL TRABAJO PRECARIO (NOTAS SOBRE EL CASO ECUATORIANO)*. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado 9 de febrero de 2023, de <https://www.aidtss.org/la-criminalizacion-del-trabajo-precario-notas-sobre-el-caso-ecuatoriano>
- Cejil. (2021, 12 marzo). *Fazenda Brasil Verde*. <https://cejil.org/caso/fazenda-brasil-verde/>
- Muñoz Subía, K. & Portela, J.G. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *Juees*, 1 (1), 42–63.)

INEAF Business School. (s. f.). *Principios del Derecho Laboral*. Ineaf Business School.

<https://www.ineaf.es/divulgativo/laboral/principios-del-derecho-laboral>

Brasil, L. T. (2022, 20 agosto). *Guía para la ley de Empleo de Brasil*. Biz Latin

Hub. <https://www.bizlatinhub.com/es/guia-ley-empleo-brasil/>

Confederación Nacional de Industria. (2017, 13 julio). *La Modernización De Las*

Relaciones Del Trabajo En Brasil. Recuperado 17 de febrero de 2023, de

[https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf)

[20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo Brasi](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf)

[l_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Americas/ES/20170912_C-839_Anexo_Brasil_moderniza_la_legislacion_laboral.pdf)

Consolidación de las Leyes del Trabajo (2001) Armando C. Costa, Irazy Ferrari y Melchíades Rodrigues Martins, Editorial LTR, San Pablo, Brasil, vigésima octava edición, 656 páginas.

Consolidación de las Leyes del Trabajo (2004-02) Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad y Ana Maria Saad Castello Branco, Editorial LTR, São Paulo, Brasil, n. 37, 917 páginas. http://www.planalto.gov.br/civil_03/Decree-Law/Del5452.htm

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Organización de los Estados

Americanos, Álvarez, E. A. I. L. (2015, 4 marzo). *Caso No.12.066*. CIDH.

Recuperado 19 de febrero de 2023, de

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/trab_hacienda_brasil_verde_br/alefco

[m.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/trab_hacienda_brasil_verde_br/alefco)

Embajada de Brasil en Ecuador - Embajada de Brasil. (s. f.).

<https://www.embajadadebrasil.org/brasil/embajadas/sur-america/ecuador.ph>

Rodrigo Silva, C. M., Universidad de Chile, Universidad de Salamanca. (2021, septiembre). *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral*. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. Recuperado 19 de febrero de 2023, de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/148415/PDAHJES_RodrigoSilvaC_Derechoaltrabajo.pdf.txt;jsessionid=D2DE535B734ABC658628376BE57CB1B7?sequence=4

Guerra, G. (2023, 14 marzo). *Workers in vulnerable conditions expose the precariousness of labor rights in Brazil | Conectas*. Conectas. <https://www.conectas.org/en/noticias/workers-in-vulnerable-conditions-expose-the-precariousness-of-labor-rights-in-brazil/>

Lupi, C. R., & Nunes, M. D. R. (2011, 12 mayo). *Portaria Interministerial nº 2 de 12 de maio de 2012. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 16 de febrero de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=91419&p_lang=es

Ministério Público do Trabalho (MPT). (2016). *Derechos de los Trabajadores*.

Recuperado 6 de febrero de 2023, de <https://www.mpt.mp.br>

Ministério do Trabalho e Emprego. (2004). *Ordenanza núm. 540 de 15 de octubre de 2004 de creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo del Registro de Empleadores que hayan mantenido trabajadores en condiciones análogas a la de esclavo*. Organización Internacional Del Trabajo (OIT).

Recuperado 15 de febrero de 2023, de

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es

Ministro do Trabalho e Emprego. (s. f.). Ministério do Trabalho e Previdência.

<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/ministro-do-trabalho-e-emprego>

Nes, C. F. (2016b, noviembre 10). *Brazilian Employment Law in a Nutshell*. The Brazil Business.

<https://thebrazilbusiness.com/article/brazilian-employment-law-in-a-nutshell>

1

Organización Internacional del Trabajo. & Simposio ACTRAV. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Organización internacional del trabajo.

Recuperado 19 de febrero de 2023, de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Organización Internacional Del Trabajo. (s. f.). *Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado 6 de febrero de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=es

Temer, M. (2016). *Lei nº 13.306, de 4 de Julho de 2016, que altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, a fim de fixar em cinco anos a idade máxima para o atendimento na educação infantil*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 13 de febrero de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=102586&p_country=BRA&p_count=1158&p_classification=04&p_classcount=43

Sentencia del tribunal de la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitida el 20 de octubre de 2016 caso 12.066 (Reparaciones) https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

UNHCR, *the UN Refugee Agency*. (s. f.). UNHCR. <https://help.unhcr.org/ecuador/bienvenido-a/educacion-salud-alimentacion-y-otros-servicios/trabajo-y-emprendimiento/derechos-laborales/>

Dirección Nacional de Derechos del Buen Vivir y la Adjuntía de Derechos Humanos y de la Naturaleza.(15 de febrero 2018). *Informe final furukawa-Defensoría del Pueblo | Ecuador*. Gob.ec. <https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dpecomunicacion/Informe%20final%20furukawa.pdf>

Federación Internacional de Derechos Humanos; Acción Ecológica; Unión de Organizaciones Negras del Norte de Esmeraldas; y Red coordinadora de

organizaciones sociales del norte de Esmeraldas. (s/f). *Informe de la Misión de Verificación sobre la existencia de casos de formas contemporáneas de esclavitud moderna en el Ecuador: Caso Furukawa*. Inredh.org.

Recuperado el 19 de abril de 2023, de

[https://www.inredh.org/archivos/pdf/Informe%20 casofurukawa.pdf](https://www.inredh.org/archivos/pdf/Informe%20casofurukawa.pdf)

Pallarés, L. S. (2017). *EL CASO FURUKAWA COMO EXPONENTE DE LAS RELACIONES ENTRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS Y LA ESCLAVITUD MODERNA*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8446088.pdf>

Comité de Solidaridad furukawa nunca mas. Comite Solidaridad. (n.d.). Retrieved April 18, 2023, from <https://www.furukawanuncamas.org/documentacion>

REPÚBLICA DEL ECUADOR- FUNCIÓN JUDICIAL. (2021, 19 abril). *Juicio No: 23571201901605. Sentencia de primera instancia, Juez Ponente Carlos David Vera Cedeño, Juez de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y la Familia del cantón Santo Domingo, investido como Juez Constitucional*. Recuperado 19 de febrero de 2023, de

[https://www.furukawanuncamas.org/ files/ugd/b3409b_d9fd6bd77fe144f987fe13af8b55dbc7.pdf](https://www.furukawanuncamas.org/files/ugd/b3409b_d9fd6bd77fe144f987fe13af8b55dbc7.pdf)

REPÚBLICA DEL ECUADOR- FUNCIÓN JUDICIAL. (2021, 19 abril). *Juicio No: 23571201901605. Sentencia de segunda instancia, Tribunal conformado por los doctores Jorge Efraín Montero Berrú (ponente), Luzuriaga Guerrero Galo Efraín y Patricio Armando Calderón Calderón, Jueces de la Unidad Judicial de Violencia contra la Mujer y la Familia del cantón Santo Domingo*. Recuperado 19 de febrero de 2023, de

https://www.furukawanuncamas.org/files/ugd/b3409b_0b0ecfba30644320955fe9089e6b7bf0.pdf

Segura Ruiz, W. A. (2016). *Análisis de la precariedad laboral de los asalariados en el Ecuador, en el periodo 2004-2013* [Tesis de pregrado]. Escuela Politécnica Nacional.

Smink, V. (2021, May 7). *Furukawa, El Caso de esclavitud moderna por el que una empresa japonesa y el gobierno de Ecuador fueron obligados a pedir disculpas*. BBC News Mundo. Recuperado en abril 18, 2023, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57003652>

Sproll, M., & Wehr, I. (2014). Capitalist Peripheries: Perspectives on precarisation from the global south and north. *Journal Für Entwicklungspolitik*, 4. https://www.mattersburgerkreis.at/dl/tkuoJMJLMIJqx4KooJK/JEP-4-2014_03_DRUCK_The-Social-Precarisation-of-Labour-in-Brazil.pdf

CASO FURUKAWA. Fiscalía.gob.ec. (n.d.). Recuperado 19 de febrero de 2023, de <https://www.fiscalia.gob.ec/caso-furukawa>

Defensoria del Pueblo Ecuador INFORME FINAL CASO FURUKAWA (sf)
Expediente Defensorial Nro. 1701-170104-19-2018-000856. Recuperado 19 de febrero de 2023, de https://www.furukawanuncamas.org/files/ugd/b3409b_38e2120bd06e4f6ba0d18b861239dc74.pdf

Internal Communication Clearance Form. OHCHR. (2019, April 3). Recuperado 19 de febrero de 2023, de

https://www.furukawanuncamas.org/files/ugd/b3409b_6484fd70625b40abaf48d84fe5a82bc9.pdf