



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CURRICULAR

MODALIDAD: SEMIPRESENCIAL

TEMA:

“PRECARIZACIÓN LABORAL Y CONDICIONES SERVILES COMO FORMAS DE ESCLAVITUD MODERNA DENTRO DE LA INDUSTRIA ABACALERA EN ECUADOR”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de la República del Ecuador.

Línea de Investigación: Desarrollo social y de comportamiento humano

Autora: Geraldine Gisella Minda Lastra

Director: Dr. Hugo Fabricio Navarro Villacís

Ibarra - 2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003117551		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Minda Lastra Geraldine Gisella		
DIRECCIÓN:	Bellavista de Caranqui, calle Huaca 8-37 y Hualcopo Duchicela		
EMAIL:	ggmindal@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	(06) 265 2856	TELÉFONO MÓVIL:	0999172293

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Precarización laboral y condiciones serviles como formas de esclavitud moderna dentro de la industria abacalera en Ecuador
AUTOR (ES):	Minda Lastra Geraldine Gisella
FECHA: DD/MM/AAAA	10 de febrero del 2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Abogada
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Hugo Navarro

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 04 días del mes de marzo de 2024

EL AUTOR:

Geraldine Gisella Minda Lastra

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 10 de febrero del 2024

Navarro Villacís Hugo Fabricio

TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte. En consecuencia, autorizo su presentación para los fines pertinentes.



(f)
Hugo Fabricio Navarro Villacís
C.C.: 1002976924

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificador del trabajo de Integración Curricular “PRECARIZACIÓN LABORAL Y CONDICIONES SERVIDES COMO FORMAS DE ESCLAVITUD MODERNA DENTRO DE LA INDUSTRIA ABACALERA EN ECUADOR ” elaborado por Geraldine Gisella Minda Lastra, previo a la obtención del título del Abogada, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f):.....

Nombre del tutor: Hugo Fabricio Navarro Villacís
C.C.:1002976924

FRANCISCO
XAVIER
ALARCON
ESPINOSA

Firmado digitalmente
por FRANCISCO XAVIER
ALARCON ESPINOSA
Fecha: 2024.02.29
11:15:50 -05'00'

(f):.....

Nombre del asesor: Francisco Xavier Alarcón Espinosa
C.C.: 1001995594

DEDICATORIA

A mi familia y a todos los que amo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar a la realización de mi carrera. A mi familia por el apañe, la compañía y todo el amor que me dieron en este proceso. A la Universidad Técnica del Norte por ser la casona académica que me formó. A mis docentes por las valiosas enseñanzas. Y a mis amigos, futuros colegas, que este camino me brindó.

Índice de contenido

Resumen	9
Palabras clave:	9
Abstract:	10
Key words:	10
Introducción	11
Problema de Investigación	11
Antecedentes	13
Justificación	15
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Pregunta de Investigación	18
Capítulo I: Marco Teórico	19
Derechos, Obligaciones Y Prohibiciones En Torno Al Ámbito Laboral	19
<i>El Trabajo Como Un Derecho Social Y Económico.</i>	21
<i>Obligaciones De Los Estados Frente A La Vulneración De Derechos Y A Las</i> <i>Prohibiciones En Torno Al Ámbito Laboral.</i>	31
<i>Prohibición De Todas Las Formas De Esclavitud, Servidumbre Y Trabajo</i> <i>Forzado.</i>	35
Esclavitud Moderna Y Su Relación Directa Con La Esfera Laboral	36

Modalidades De Trabajo Como Un Eje Flexible Dentro Del Ámbito Laboral...	44
Capítulo II: Metodología.....	52
Método Cuantitativo.....	52
Método Cualitativo	57
Capítulo III: Resultados y Discusión	59
Resultados.....	59
Resultados Cuantitativos.....	59
Resultados Cualitativos	65
Discusión	72
Conclusiones	91
Recomendaciones	94
Bibliografía	97

Resumen

Dentro de la esfera de trabajo, la precarización laboral ha tomado fuerza durante los últimos años, en especial en zonas rurales y labores agrícolas. Este estudio tiene como fin identificar si se configuran condiciones serviles como formas de esclavitud moderna dentro del ámbito laboral en la empresa abacalera en Ecuador.

En primer lugar, se emplearon encuestas y entrevistas a los trabajadores agrícolas de abacá para conocer las condiciones laborales bajo las que se encontraban. Por otro lado, se analizaron informes, entrevistas y declaraciones emitidas por la empresa con respecto a la controversia generada por las condiciones laborales que ofrecía a sus trabajadores agrícolas. Finalmente, fue necesario emplear el análisis de un informe de la Defensoría del Pueblo como ente estatal a fin de sopesar los datos recabados tanto de los trabajadores como de los representantes de la empresa.

Los resultados indican que existe un sin número de irregularidades y factores determinantes para la configuración de condiciones serviles. Lo que podría significar que, en efecto la empresa ha perpetrado por acción y omisión una precarización laboral como forma de esclavitud moderna en sus campos de plantación de abacá.

Palabras clave: Precarización laboral, condiciones serviles, trabajadores agrícolas, abacalero, esclavitud moderna.

Abstract:

Within the sphere of work, labor precariousness has gained strength in recent years, especially in rural areas and agricultural tasks. This study aims to identify whether servile conditions are configured as forms of modern slavery within the labor scope of the abaca company in Ecuador.

Firstly, surveys and interviews were conducted with abaca agricultural workers to understand the working conditions they were facing. On the other hand, reports, interviews, and statements issued by the company regarding the controversy generated by the working conditions offered to its agricultural workers were analyzed. Finally, it was necessary to employ the analysis of a report from the Ombudsman's Office as a state entity to weigh the data collected from both the workers and the company representatives.

The results indicate that there are numerous irregularities and determining factors for the configuration of servile conditions. This could mean that the company has indeed perpetrated, through action and omission, labor precariousness as a form of modern slavery in its abaca plantation fields.

Key words: Labor precariousness, servile conditions, agricultural workers, abaca industry, modern slavery.

Introducción

Problema de Investigación

Durante aproximadamente sesenta años la industria abacalera en Ecuador ha sido escenario de numerosas vulneraciones de derechos a los trabajadores. Esta afectación se ha extendido a las familias completas que habitan y laboran en los campamentos de la empresa. Una realidad que ha sido permanente para muchos de ellos, pues crecieron y desarrollaron sus vidas en este entorno dedicándose a la producción de fibra de abacá en sus diversas áreas.

Dentro de esta industria se han evidenciado niveles alarmantes en lo que a precarización laboral se refiere. En específico sobre los trabajadores que labran la tierra, es decir, la mano de obra. A pesar del tiempo transcurrido bajo estas circunstancias los trabajadores no han hecho público su estado por la coacción de sus empleadores. Esta también es la causa de la inexistencia de una organización sindical para emprender una lucha por sus derechos y que se dé la modificación de estas condiciones.

Los esfuerzos de los trabajadores para la reivindicación de sus derechos iniciaron gracias al impulso de organizaciones de la sociedad civil que dieron a conocer públicamente la realidad de decenas de familias al interior de los campamentos abacaleros. Las acciones que han tomado más fuerzas se han realizado dentro del ámbito judicial. Por un lado, la Corte Constitucional admitió a trámite una acción extraordinaria de protección, de la que, a la fecha, aún no se ha desarrollado audiencia. A su vez, en el ámbito penal se encuentra en pie el llamamiento a juicio a la empresa por el delito de trata de personas. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos realizados, aún numerosas familias que trabajan y habitan en los campamentos continúan bajo condiciones precarias en su entorno y vida laboral.

En base a ello, en la presente investigación se realizarán los estudios necesarios a fin de determinar: ¿Qué aspectos determinan la existencia de la precarización laboral?, ¿Cuáles son las causas y efectos de la precarización laboral en esta industria?, ¿Existe la configuración de condiciones serviles? y ¿Cómo ha afrontado el Estado este escenario y qué acciones restaurativas ha tomado ante ello?

Antecedentes

Alrededor del mundo la precarización laboral ha ido en aumento, más aún tras sufrir una pandemia que social y económicamente nos paralizó. Según la infografía realizada por la Organización Friedrich Ebert Stiftung Ecuador, durante la pandemia, en nuestro país, se suscitó una erosión al trabajo digno. Acorde a sus cifras, el desempleo aumentó en un 13,3% y el subempleo en un 34,5%. (Acosta Sofía, 2020). Sin embargo, esta precarización laboral en la historia está lejos de ser una consecuencia de la paralización económica debido a la ola de COVID-19, pues, es una realidad que por años se ha venido perpetuando. (*Día internacional para la Abolición de la Esclavitud: la esclavitud moderna en incremento en estos últimos años, 2022*)

La precarización laboral materializado en el trabajo forzoso ha llegado al punto de considerarse una forma de esclavitud moderna por los distintos modos en que se presenta. Todas ellas reducen a precarias condiciones laborales sin garantías mínimas e incluso el menoscabo de la dignidad humana para las personas en relación de dependencia. Según la Organización Internacional del Trabajo en el año 2021 se contabilizó una cifra de 49,6 millones de personas en condición de esclavitud moderna, de los cuáles 27,6 millones vivían en situación de trabajo forzoso. (*Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos, s/f*)

Diversos estudios han evidenciado que el término esclavitud moderna, no se trata de una exageración o alteración de lo que realmente ocurre, pues se han ejercido

vulneraciones a los trabajadores a tal punto de establecerse condiciones serviles con sus empleadores. Según estudios realizados por las Naciones Unidas, la esclavitud moderna es un fenómeno que se ha diseminado a nivel mundial y que va más allá de la etnia, religiosidad y la cultura. (*La esclavitud en el siglo XXI ya suma 50 millones de personas*, 2022) . En específico dentro de la industria abacalera en el Ecuador, la Defensoría del Pueblo ha determinado que se evidencia servidumbre de la gleba, una forma de esclavitud vetada en nuestro Estado. Así mismo el Ministerio del Trabajo ha levantado informes tras inspecciones realizadas al interior de los campamentos de producción de abacá.

La Defensoría del Pueblo, como ente del Estado encargado de velar por los derechos, de emitir informes y recomendaciones en caso de vulneración de estos, ha sido uno de los principales predecesores a la presente investigación. Esta entidad ha realizado numerosos levantamientos de información en torno a la trasgresión de derechos perpetrados en contra de los trabajadores agrícolas dentro de las grandes empresas en Ecuador (Benavides Llerena Gina, 2019)

En vista de que la empresa abacalera se encuentra en Ecuador desde hace aproximadamente sesenta años, es importante retrotraer todo lo ocurrido desde entonces hasta la fecha. Esto a fin de contextualizar lo ocurrido al interior de esta y realizar un recorrido histórico para determinar si las condiciones laborales progresaban con la normativa interna del país.

Justificación

Según la Organización Internacional del Trabajo la mayor tasa de muertes en el trabajo y de accidentes laborales ocurre en el sector agrícola. Al menos ciento setenta mil trabajadores agrícolas mueren en su lugar de trabajo cada año. Existe un subregistro en lo que respecta a muertes, lesiones y enfermedades de los trabajadores lo que evidencia la falta de atención a este sector productivo por parte de los Estados, aunque la situación en cada país varía acorde a su contexto. (*La agricultura: un trabajo peligroso*, 2015)

Esta realidad es latente, aun cuando en la producción agrícola de las grandes empresas, quienes trabajan la tierra juegan un rol preponderante si de mano de obra se trata. Pese a representar el motor de producción, con relación al riego, cosecha y procesamiento de los cultivos, estas personas se encuentran en situaciones laborales irregulares.

En específico en Ecuador se han emprendido numerosas luchas contra el menoscabo de los derechos de los trabajadores. El sector bananero que, si bien no ha sido el único, pero sí el más representativo, a lo largo de la historia ha realizado levantamientos por las precarias condiciones laborales. Protestas donde demandan el respeto a sus derechos laborales y el respeto a las condiciones óptimas para continuar con la producción¹. Situaciones similares se han suscitado con los cacaoteros, arroceros, floricultores, cañicultores y demás sectores productivos.

Si realizamos una búsqueda sobre los hechos prenombrados, hallaremos un sin número de acontecimientos. En estos se relata, principalmente, los levantamientos sindicales, cierres de vías y distintas formas de protesta que los trabajadores de estos sectores agrícolas han realizado. Los trabajadores agrícolas bananeros, cacaoteros, floricultores, cañicultores, arroceros y demás, han tenido un rol protagónico y sumamente

visible en medios de comunicación. Han sido vistos y han sido escuchados. Han llegado a diálogos, consensos y acuerdos tanto con el Estado como con sus empleadores. Pero ¿qué hay de los productores agrícolas de abacá?

La producción agrícola de abacá es un escenario donde la vulneración de los derechos laborales se ha mantenido aproximadamente durante sesenta años en nuestro país. Sin embargo, no fue hasta el año 2019 que esta situación de precariedad que vivían los trabajadores, salió a la luz. (Benavides Llerena Gina, 2019)

Darles voz a los abacaleros es indispensable. Pues, únicamente ellos son los llamados a contar su verdad para comprender sus demandas, necesidades y exigencias. Las que hoy en día realizan por el impulso de organizaciones de la sociedad civil, no por un sindicato o una protesta en las calles o porque los medios o el Estado los volteó a ver. Conocer sobre las condiciones laborales de estos trabajadores es relevante, debido a que es el único modo de identificar si su trabajo ha sido precarizado. Y de allí la importancia de realizar un estudio casa adentro de quienes vivieron y viven esta realidad.

Objetivos

Objetivo General

Estudiar la situación jurídica en la que se enmarca la precarización laboral y las condiciones serviles como formas de esclavitud moderna dentro de la industria abacalera en Ecuador, mediante un análisis del entorno de producción y la relación directa que estos entablan con la empresa.

Objetivos Específicos

- Examinar las principales teorías, conceptos, doctrinas, precedentes y normativas que engloben en el tema central del presente trabajo a fin de establecer un vínculo con el estudio investigativo.
- Determinar la metodología idónea para la obtención de datos relevantes que fundamenten el estudio investigativo.
- Procesar los datos obtenidos para generar un debate en base a los resultados, el objeto de estudio y la doctrina

Pregunta de Investigación

¿En qué medida existe una precarización laboral y una configuración de condiciones serviles como formas de esclavitud moderna dentro de la industria abacalera en Ecuador?

Capítulo I: Marco Teórico

Derechos, Obligaciones Y Prohibiciones En Torno Al Ámbito Laboral

Para que el derecho al trabajo pueda desarrollarse de forma adecuada es necesario el reconocimiento de otros derechos como la afiliación a la seguridad social, remuneración justa, respeto a la jornada laboral, ambiente laboral sano y seguro, la libertad de asociación, etc. La existencia de todos estos derechos determina obligaciones para los Estados, quienes son los responsables de garantizar su cumplimiento. Además, deben verificar que el sector privado cumpla con estos derechos y no los lesione. Existen diversas prohibiciones que impiden cualquier tipo de transgresión de los derechos de los trabajadores contemplados en diferentes instrumentos internacionales. Estos tratados y convenios, a su vez, contienen principios que promueven el ejercicio y la garantía de los derechos como base de la convivencia social en todas las esferas sociales.

Los derechos, obligaciones y prohibiciones en el ámbito laboral se encuentran establecidos en instrumentos internacionales y en la legislación interna de cada Estado. La Organización Internacional del Trabajo ha creado diez convenios fundamentales, cuatro convenios de gobernanza prioritarios y ciento setenta y siete convenios técnicos. Ecuador ha ratificado ocho, tres y cincuenta y uno, respectivamente. En total, Ecuador ha ratificado sesenta y dos convenios, de los cuales cincuenta y cinco están en vigor, cinco han sido denunciados y dos instrumentos han sido abrogados. (*Ratificaciones de Ecuador, s/f*)

El Convenio sobre el trabajo forzoso, como su nombre lo indica, establece bajo qué preceptos se configura el trabajo forzoso u obligatorio. Su contenido conmina a los

Estados a mantenerse vigilantes para evitar que estas acciones sean cometidas y proporciona mecanismos de acción y denuncia. (Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930)

Construir las organizaciones que estimen convenientes, afiliarse a estas, redactar sus estatutos y reglamentos, construir federaciones y confederaciones y sindicalizarse son derechos de los trabajadores. (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948). Sobre el derecho de sindicalizarse se precisa en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva la existencia de una gama de protecciones adicionales de las que gozan las organizaciones sindicales y sus miembros. (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949)

La remuneración debe ser de igual valor tanto para hombres como para mujeres, los Estados deben establecer tasas de remuneración adecuada y precautelar el cumplimiento de que las remuneraciones sean justas (Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951). La edad mínima para iniciar una actividad laboral es de quince años y regula ciertos parámetros para el ejercicio de este derecho en los adolescentes facultados para emprender la vida laboral. (Convenio sobre la edad mínima, 1971) La edad mínima de quince años, se encuentra reproducida en diversos Estados miembros de la OIT, entre ellos Ecuador.

Además de los derechos contemplados en los convenios detallados en los párrafos precedentes, Ecuador cuenta con una normativa interna que garantiza el goce de los derechos laborales. Primero, la Constitución de la República del año 2008 incluye numerosos preceptos que exigen a la autoridad interna proteger y garantizar el cumplimiento de estos derechos. Segundo, el Código de Trabajo, como norma especializada establece los parámetros necesarios para el pleno goce del derecho al trabajo

y las aristas que lo componen. Tercero, mandatos constituyentes en materia laboral, que regulan o prohíben aspectos esenciales. Y finalmente, reglamentos, acuerdos ministeriales y demás instrumentos en torno a temas direccionados al entorno de trabajo.

El Trabajo Como Un Derecho Social Y Económico.

Es importante tener en cuenta que en la Constitución de la República del Ecuador todos los derechos tienen la misma importancia, por ende, no existe un nivel jerárquico entre ellos. En este sentido, el derecho al trabajo es igual de relevante que el derecho a la vida.

Maurice Dobb en su texto “Los derechos humanos económicos y sociales”, que envió a la UNESCO en respuesta a la encuesta sobre los fundamentos filosóficos de los derechos humanos, señaló:

Derecho al empleo, a la seguridad social, a un salario mínimo, libertad de reunión y de asociación, libre acceso al empleo (...) son los elementos indispensables que deben incorporarse en una carta de los derechos humanos a fin de imaginar una nueva sociedad. (Dobb Maurice, 2014)

Tener acceso al derecho al trabajo es esencial para cubrir nuestras necesidades básicas y para garantizar el cumplimiento de otros derechos como la salud, la alimentación y la educación. Por lo tanto, existe una conexión directa entre los derechos laborales y la dignidad humana, lo que hace del derecho al trabajo un derecho social. Esto significa que el ejercicio de este derecho no solo garantiza un trabajo digno, sino también el goce de otros derechos necesarios para mantener una vida digna. (“Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”, 2016)

El derecho al trabajo es fundamental para satisfacer las necesidades humanas, y su conexión con la dignidad humana lo convierte en un derecho social que debe ser protegido. (“Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”, 2016) Aunque este derecho es la base para satisfacer otras necesidades, también está sujeto a preceptos normativos de obligatorio cumplimiento. Los derechos laborales, como la afiliación a la seguridad social, una justa remuneración, el respeto a la jornada laboral, entre otros; son irrenunciables y deben cumplirse para mantener la dignidad del trabajador. Todos estos aspectos están debidamente contemplados en la norma y su cumplimiento garantiza condiciones óptimas para los trabajadores y su protección como sujetos de derechos.

Reconocer el derecho al trabajo como un derecho social y económico tiene numerosas bases. Por ejemplo, la norma suprema de nuestro Estado define el trabajo como “un derecho, un deber social y un derecho económico.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Así mismo, la Corte Constitucional del Ecuador en el caso No. 1752-11-EP realiza una profundización en ello precisando que:

El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho, a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (Sentencia No. 093-14-SEP-CC, 2014)

En cuanto a la apreciación del derecho al trabajo como un derecho social por su contenido más que por su forma, Canessa Montejó establece que los derechos sociales

presentan fuertes inconvenientes para ser efectivamente protegidos. Asegura que esto no ocurre por la ausencia de una sanción, pues, en los casos laborales, generalmente se dispone el pago de indemnizaciones como forma de reparar al afectado. (2012) El autor asegura que, el problema radica en que " la ausencia de adecuadas garantías son la causa de la poca justiciabilidad." (Canessa Montejo Miguel F., 2012, p. 120)

A pesar de que el derecho al trabajo se contempla en la Constitución de la República del Ecuador, su pleno cumplimiento no se garantiza por la sola constancia en la norma suprema. El efectivo cumplimiento del derecho al trabajo depende de una serie de garantías y medidas concretas. La existencia de un marco jurídico y normativo adecuado, políticas públicas, mecanismos de control y de sanción efectivos, son las formas idóneas que promueven y protegen el derecho al trabajo.

En este sentido, cualquier instrumento normativo de inferior jerarquía que contravenga o genere limitaciones o vulneraciones al ejercicio del derecho al trabajo debe ser reformado o derogado, tal como lo establece la jerarquía normativa en nuestro país. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). No obstante, es importante que existan mecanismos efectivos de control y seguimiento para garantizar que dicha reforma o derogación sea respetada en la práctica y que el derecho al trabajo sea plenamente efectivo para todas las personas.

El derecho al trabajo también puede ser considerado como un derecho económico, ya que su ejercicio tiene un impacto directo en la economía de un país. Por ejemplo, la creación de empleos dignos por parte del Estado y el acceso a estos empleos por parte de los ciudadanos, contribuyen al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de un Estado. Mientras que, el desempleo y la precariedad laboral pueden tener un impacto negativo en la economía y en la calidad de vida de las personas.

Así pues, el derecho al trabajo no solo implica la protección de los derechos de los trabajadores, sino también la promoción de políticas y estrategias que fomenten el empleo, la generación de oportunidades y la mejora de las condiciones laborales en general. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y a la sociedad en su conjunto, al contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible del entorno laboral.

Se ha establecido que el derecho al trabajo debe recoger todas las condiciones óptimas para que se considere digno. Dichas condiciones no sólo deben ser adecuadas, sino también reunir las características de ser justas, equitativas y equilibradas. Esto implica que a las y los trabajadores se les debe garantizar un salario adecuado, horas de trabajo acorde a lo que la ley establece, seguridad en el trabajo, afiliación a la seguridad social, etc. El Estado debe tutelar estos derechos a fin de que los trabajadores como sujetos de derechos gocen de ellos. Y también para prevenir cualquier forma de explotación o precarización laboral.

Es necesario realizar una profundización sobre los elementos o condiciones necesarias para garantizar el derecho al trabajo. Esta investigación se enfocará en: la libertad de trabajo y contratación, la jornada laboral, el ambiente laboral seguro, el salario justo, la afiliación o inscripción a la seguridad social y la libertad de asociación.

Para lograr este objetivo, es fundamental precisar los aspectos que serán abordados en la presente investigación, con el fin de establecer una base sólida para el análisis y la discusión de estos temas.

Libertad De Trabajo Y Contratación.

El Código del Trabajo, en su artículo 3 contempla la libertad de trabajo y contratación y al respecto estipula de forma clara la obligatoriedad de remuneración y la

libertad de acceder a un trabajo de forma libre y voluntaria. En específico establece lo siguiente:

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley (...) nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. (Código del Trabajo, 2005)

Esta disposición está amparada en la norma suprema, específicamente en su artículo 66, numeral 17, que establece que: “nadie estará obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determina la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La finalidad de este precepto es que el Estado promueva términos justos y equitativos para el libre desarrollo de la actividad laboral. Asimismo, se establecen límites y regulaciones a la libertad de contratar para proteger los derechos laborales y prevenir la explotación de los trabajadores. Es importante destacar que la libertad de trabajo y contratación está sujeto a ciertas restricciones y limitaciones que buscan proteger y garantizar las relaciones laborales.

Jornada Laboral.

En lo que respecta a la jornada laboral, la norma interna contempla diversas formas de establecerla. Esto acorde con las necesidades de la empresa, sin vulnerar los derechos del trabajador, se establece que: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.” (Código del Trabajo, 2005). Esta disposición tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la explotación laboral y garantizarles una jornada laboral que no sea extenuante. Esto permite que se garantice tiempo para el descanso, la recreación y el cuidado de la salud de las y los trabajadores.

Cualquier jornada prolongada de trabajo debe ser acordada por escrito entre el trabajador y el empleador y debe cumplir estrictamente con las disposiciones normativas. Las jornadas diarias pueden exceder las ocho horas, pero no pueden superar las diez horas por día. Así mismo, posible establecer un horario donde se distribuyan las horas de manera irregular dentro de los cinco días laborables de la semana. (Código del Trabajo, 2005)

Es fundamental que las empresas cumplan con estas disposiciones normativas y respeten los derechos laborales de sus trabajadores en cuanto a la jornada laboral, para promover un ambiente laboral saludable. Por otro lado, en cuanto a la jornada nocturna, "se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento". (Código del Trabajo, 2005)

Con respecto al límite de jornada y descanso forzosos, el código establece:

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.¹ Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (Código del Trabajo, 2005)

Ambiente De Trabajo Seguro.

Al hacer referencia a un ambiente de trabajo seguro, se refiere a un entorno laboral que garantiza la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Esto implica protegerlos de los riesgos y peligros que puedan afectar su salud física o mental. Para lograrlo, es necesario adoptar medidas preventivas e implementar normas y

¹ Periodos semanales

procedimientos de seguridad. De esta manera, se pueden prevenir accidentes en su entorno de trabajo y enfermedades derivadas de su actividad laboral.

La norma suprema establece que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable. Además, contempla como responsabilidad del empleador garantizar las condiciones necesarias para que esto sea posible. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La legislación laboral, por su parte, establece una serie de obligaciones y responsabilidades para los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional. Esto incluye la elaboración de planes de prevención de riesgos laborales y la provisión de equipos de protección personal. (Código del Trabajo, 2005)

La Organización Mundial de la Salud establece “cuatro avenidas que influyen el entorno laboral saludable que son, el entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud en el trabajo y la participación de la empresa en la comunidad.”(Burton Joan, 2009, p. 90) Desarrollados a continuación:

Primero, el entorno físico del trabajo implica el monitoreo regular del ambiente, aire, maquinaria, equipo, materiales etc., con los que los trabajadores tienen contacto directo. Esto es importante, dado que los peligros que existen en el ambiente físico de trabajo frecuentemente tienen el potencial de matar y herir trabajadores súbita y terriblemente.(Burton Joan, 2009, p. 95)

Segundo, el entorno psicosocial del trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados Generalmente se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores. (Burton Joan, 2009)

Tercero, se entiende por recursos personales de salud en el espacio de trabajo, un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, información, recursos, oportunidades y flexibilidad que una empresa proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental. (Burton Joan, 2009, p. 97)

Finalmente, la participación de la empresa en la comunidad comprende las actividades, conocimientos y otros recursos que una empresa proporciona a la comunidad o hacen que se conecte con la comunidad dentro de la cual opera; y aquellos que afectan la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Entre los problemas a los que la empresa debería responder señala la falta de alfabetización de los trabajadores y sus familias.(Burton Joan, 2009, p. 98 ,99)

Es importante destacar que la seguridad y salud ocupacional y el adecuado entorno de trabajo no sólo beneficia a los trabajadores, sino que también puede contribuir a mejorar la productividad y eficiencia en el trabajo. Lo que resulta en una creciente producción para la empresa. Del mismo modo, puede reducir los costos por accidentes y enfermedades laborales.

Remuneración Justa.

La remuneración es la compensación económica que se otorga a un trabajador por el desempeño de sus labores. La norma suprema ecuatoriana establece que "a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración". (Constitución de la República del Ecuador, 2008) Tanto los instrumentos internacionales, la Constitución de la República del Ecuador como el Código del Trabajo disponen que se debe proporcionar un salario

justo. Dentro de la normativa interna de nuestro país, este salario debe estar acorde tanto al Salario Básico Unificado (SBU), que para el año 2023 se encuentra establecido en un monto de USD 450,00, como a la Tabla Sectorial correspondiente.

La remuneración justa no sólo implica el pago de un salario adecuado, sino que también incluye otros beneficios y prestaciones laborales, como la seguridad social, las vacaciones, el pago de horas extraordinarias y suplementarias, el décimo tercero y décimo cuarto. En este sentido, la legislación laboral ecuatoriana establece una serie de obligaciones y responsabilidades para los empleadores en materia de remuneración y beneficios laborales. El objetivo de estas disposiciones es garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa por su trabajo.

El Salario Básico Unificado es negociado de forma tripartita entre representantes de los trabajadores, empleadores y miembros del Estado anualmente. En caso de que no se logren acuerdos entre los representantes de empleadores y trabajadores el Estado procede a fijarlo. Esto busca garantizar una remuneración justa para todos los trabajadores. Sin embargo, en la materialización se evidencia que únicamente se da cumplimiento con los trabajadores que gozan de empleos formales.

Afiliación a la Seguridad Social.

El derecho a ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se configura bajo el precepto de que la obligación de uno es el derecho de otro. Según la norma laboral, en su artículo 42, numeral 31, una de las obligaciones del empleador es:

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las

demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social. (Código del Trabajo, 2005)

El derecho a la seguridad social es fundamental para los trabajadores, ya que les brinda protección ante situaciones de riesgo laboral y vulnerabilidad en lo que a su salud y bienestar se refiere. Además, otorga beneficios como el acceso a servicios de salud sea preventiva, de emergencia o diagnóstico y el acceso a pensiones por jubilación. Es responsabilidad del Estado ecuatoriano garantizar la seguridad social, ya que es un derecho irrenunciable, por ende, no se puede prescindir de él en ninguna circunstancia. Esto aplica tanto para el sector público como para el sector privado.

Garantizar la afiliación a la seguridad social, no solo significa una protección para el trabajador durante toda su vida laboral, sino después de que esta culmine con la jubilación. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tras la verificación del cumplimiento de una serie de requisitos procede a efectuar la jubilación ordinaria de él o la trabajadora. Tras el procedimiento respectivo “el afiliado o afiliada tienen derecho a pensiones mensuales vitalicias, la mismas que se pagan a partir del primer día del mes siguiente al que el asegurado (a) cesó en el o los empleos.” (*Jubilación Ordinaria por Vejez*, 2016)

Libertad de Asociación.

La libertad de asociación es un importante precepto del derecho al trabajo, pues, permite constituir las asociaciones profesionales o sindicales que los trabajadores y empleadores estimen convenientes. Este derecho, como todos los derechos reconocidos, deben ser protegidos por el Estado. Y este es el llamado a exigir el respeto y cumplimiento a de este derecho.

El reconocimiento del derecho a la libertad sindical y a la libertad de asociación nace con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En específico en su artículo 23, numeral 4, donde establece: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948). Por su lado, la Organización Internacional del Trabajo:

Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. (8. *La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva*, s/f)

En suma, la libertad de asociación es el derecho que permite a los trabajadores presentar sus demandas y necesidades. También los faculta para entablar diálogos y acuerdos con sus empleadores y el Estado. Así como exigir el respeto y garantía de sus otros derechos y levantar la voz con entera libertad, en caso de no ser atendidos con una pronta y eficaz respuesta.

Obligaciones De Los Estados Frente A La Vulneración De Derechos Y A Las Prohibiciones En Torno Al Ámbito Laboral.

Dentro del eje jurídico que engloba la configuración de cada Estado existen normativas internas establecidas que rigen dentro del territorio nacional. Además, son la base del desenvolvimiento y desarrollo de los demás "engranajes" que componen una sociedad y que responden al funcionamiento interno de cada país. Sin embargo, la normativa interna no es la única que preside a los Estados, pues de manera libre y

voluntaria, estos ratifican tratados, convenios, y declaraciones de índole internacional que también poseen validez en las actuaciones internas que estos realicen. De hecho, en la norma suprema del Ecuador, estos convenios, declaraciones, pactos y tratados internacionales se encuentran por debajo solo de la norma suprema. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esto a pesar de los numerosos debates que puedan generarse en torno a si estos son de igual, mayor o menor jerarquía.

Los convenios tratados, declaraciones y convenios internacionales, en ocasiones, sirven para enriquecer la normativa existente sobre ejes ya regulados internamente por cada Estado. Sin embargo, en otros países, estos acuerdos internacionales son la única norma que regula aspectos específicos no contemplados en los cuerpos normativos internos. De allí su importancia, no solo en la ratificación sino también en su correcta y debida aplicación.

Así mismo los países se adhieren a organismos internacionales que generan convenios a los que se ratifican. La Organización Internacional del Trabajo es uno de los organismos prenombrados. “La OIT es un organismo internacional que nace en el año 1919 como parte del Tratado de Versalles”(Historia de la OIT, s/f) Un gran listado de países se encuentra adheridos a este organismo.

Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1934. El país ha ratificado sesenta y un convenios (cincuenta y cuatro actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los ocho convenios fundamentales. El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidad familiares y el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos son los más recientes y fueron ratificados en 2013.(Ratificaciones de Ecuador, s/f)

Por otro lado, en la sesión de Ginebra del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales llevada a cabo del 7 al 25 de noviembre del 2005 se establecieron verbos rectores como principales ejes para el cumplimiento de las obligaciones de los Estados frente al escenario laboral. Estas obligaciones son: respetar, proteger, aplicar, facilitar y promover. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo*, 2006) Los cuáles serán desarrollados en su contenido a continuación:

Respetar. - Se debe respetar el derecho al trabajo, su acceso libre y voluntario; la creación y verificación de condiciones laborales óptimas; las acciones que permitan que las personas desfavorecidas y marginados tengan acceso a un trabajo digno, así mismo, establece como obligación el respeto al derecho de las mujeres y jóvenes de acceder a un trabajo digno y de adoptar medidas que erradiquen cualquier tipo de discriminación dentro del ámbito laboral para que se promueva la igualdad de acceso y de oportunidades. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo*, 2006)

Proteger. - La protección al derecho al trabajo abarca los deberes que poseen los Estados de aprobar la legislación y/o de adoptar otras medidas que garanticen el acceso al trabajo, la capacitación y que precautelar que la empresa privada no socave los derechos de los trabajadores. La disposición de proteger además incluye la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo*, 2006)

Proporcionar. - Se proporciona el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden por razones que se escapan a su control. Esta obligación incluye, la obligación de reconocer el derecho al trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, y de adoptar una política nacional sobre el derecho al trabajo, así como

un plan detallado para su aplicación. Este derecho exige la formulación de una política en materia de empleo con miras a “estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo, 2006*)

Medidas Efectivas. - Así mismo, los Estados deben adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo en particular en mujeres, personas desfavorecidas y marginados. Se realiza un hincapié en la necesidad de establecer mecanismos de indemnización en caso de pérdida del empleo y de adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo dentro del ámbito público y privado, dentro del plano nacional y local. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo, 2006*)

Facilitar. - Facilitar el derecho al trabajo mediante a adopción de medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo.

Promover. - Se promueve el derecho al trabajo, mediante la implementación de programas educativos e informativos para crear concientización pública sobre el derecho al trabajo. (*Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo, 2006*)

Prohibición De Todas Las Formas De Esclavitud, Servidumbre Y Trabajo Forzado.

Entre las prohibiciones que previamente se han mencionado, la que nos acoge al tema a tratar dentro del presente estudio, es la prohibición de todas las formas de esclavitud, servidumbre y trabajo forzado, contemplada tanto en instrumentos nacionales como internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue el primer instrumento internacional que incluyó esta prohibición, establecida en su artículo 4: "Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas."(1948). Posteriormente, en el Pacto de San José se profundizaron los conceptos de servidumbre, esclavitud, trabajo forzoso u obligatorio, y establece el modo en que la autoridad competente debe abordar estos casos. Además, hace hincapié en que el Estado tiene la responsabilidad de vigilar y controlar estos aspectos tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) 1969)

Entre los derechos de libertad contemplados en el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador se contempla la prohibición de la esclavitud, servidumbre, trata y tráfico de personas, así como de cualquier forma de explotación. Además, establece que el Estado debe adoptar medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, así como de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y otras formas de violación de la libertad. Esta disposición se encuentra en línea con las obligaciones internacionales del Ecuador en materia de derechos humanos y en particular, en relación a la prohibición de la esclavitud y la trata de personas(2008)

Es importante destacar que la prohibición de la esclavitud y cualquier tipo de servidumbre varía en cada Estado. No todos los países han ratificado los instrumentos

internacionales previamente mencionados, y en sus legislaciones internas poseen una estructuración que no protege los derechos de libertad. Sin embargo, Ecuador ha ratificado tanto los instrumentos internacionales que evitan este tipo de transgresión como una prohibición y como un deber del Estado velar para evitar que se perpetre ninguna de estas figuras en contra de los y las ciudadanas.

En Ecuador se encuentra claramente establecida la prohibición de la tercerización, intermediación laboral y cualquier forma de precarización laboral, expresamente se puntualiza:

Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dediquen la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. (Mandato Constituyente Nro. 8 (Eliminación y Prohibición de la Tercerización, Intermediación Laboral, Contrato Laboral por Horas y Cualquier Forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo), 2008)

Cualquier forma de explotación laboral o el menoscabo de los derechos del trabajador deben ser vetados por los Estados. La lucha contra la esclavitud moderna debe ser una tarea constante de la sociedad, los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y los organismos internacionales para erradicar completamente estas prácticas inhumanas.

Esclavitud Moderna Y Su Relación Directa Con La Esfera Laboral

Dentro del resumen ejecutivo sobre las estimaciones mundiales de la esclavitud moderna, realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se establece a la esclavitud moderna como “la antítesis de la justicia social y el desarrollo sostenible”(Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso, 2022) En el mismo estudio se indica que, “la esclavitud moderna

consta de dos componentes principales: el trabajo forzoso y el matrimonio forzoso”(Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso, 2022)

La esclavitud moderna se centra principalmente en que estas son formas modernas de ejercer la esclavitud. En especial en lo que al trabajo forzoso se refiere, se enfoca en que estas formas de esclavitud ya no responden a una figura de “propiedad” de una persona denominada “amo”, sobre otra u otras denominadas “siervos” o “esclavos”. Sino más bien, señala a “situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas.”(¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?, s/f)

En la Conferencia Internacional del Trabajo 101, realizada por la OIT, denominada la comisión subrayó que:

El trabajo forzoso engloba a las prácticas tradicionales del trabajo forzoso, por ejemplo, las secuelas de la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud y las diversas formas de servidumbre por deudas, así como las nuevas formas de trabajo forzoso que han hecho su aparición en décadas recientes, tales como la trata de personas. (“Dar un rostro humano a la globalización”, 2012)

Al respecto la OIT hace hincapié en que la esclavitud moderna, no es más que un sinónimo de la definición previamente resaltada. Indicando que se denomina de esta forma, pues sirve como un término más que engloba numerosos aspectos y sirve para “echar luz sobre condiciones de vida y trabajo que son contrarias a la dignidad humana.” (¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?, s/f)

En el artículo denominado "La esclavitud moderna: ¿una cuestión antropológica?", se abordan amplias perspectivas de distintos autores, quienes analizan y abordan desde diversos ejes la esclavitud moderna en lo que a sus formas de manifestarse respecta. Este artículo dota al término *esclavitud moderna* tanto de un tinte social como antropológico y económico e intenta despolitizarlo haciendo alusión a que es un tema tratado por los Estados sin evaluar los demás elementos que lo conjugan. (Marting Alexis & Saillant Francine, 2022)

Los autores de este estudio realizan una precisión sobre la importancia de abordar a la esclavitud moderna desde sus diversas manifestaciones en la sociedad actual establecen que:

Abordar la esclavitud en términos de condiciones y no de estatus permite hacer comparaciones tanto con los regímenes de esclavitud del pasado como con otras formas de explotación actuales, y saca a la luz todo el continuum de formas de trabajo no libre, entre las que se encuentran las formas contemporáneas de servidumbre y esclavitud en diversos grados de extremos. Mostrar estas diferentes formas y su regulación —cuando existe— nos permite restituir la complejidad de la vida social al mostrar cómo los sujetos pueden navegar (voluntariamente o no) a lo largo de este continuum entre el trabajo libre y el no libre, pero también al romper con el mito del trabajo libre en las sociedades capitalistas. (Marting Alexis & Saillant Francine, 2022)

A su vez, en él se cita a Julia O' Connell Davidson (2010) con su artículo *New Slavery, Old Binaries: Human Trafficking and the Borders of "Freedom"* (Nueva Esclavitud, Viejos Binarismos: Trata de Personas y las Fronteras de la "Libertad") quien establece que "el discurso sobre la trata tiende, por ejemplo, a ocultar todas las formas de trabajo forzoso o de servidumbre voluntaria tras la explotación sexual, y oculta sus orígenes en las economías capitalistas contemporáneas". (Marting Alexis & Saillant Francine, 2022)

La esclavitud moderna es una forma de coartar, limitar o eliminar por completo el ejercicio de los derechos de libertad y la dignidad humana. Se ejerce cuando se obliga a trabajar a una o varias personas bajo condiciones infrahumanas abusando de una posición de poder para obtener sus fines. (Ayuda en Acción, 2019) Según las Naciones Unidas, en la actualidad, este tipo de esclavitud ha aumentado en términos de cifras debido a la globalización. Se tiene una cifra de cincuenta millones de personas sometidas a estas condiciones deplorables. (*La esclavitud en el siglo XXI ya suma 50 millones de personas*, 2022)

Dentro de la esfera laboral la esclavitud moderna se materializa en el trabajo forzoso. A nivel mundial aproximadamente veintiocho millones de personas, se encuentran bajo estas condiciones. (*La esclavitud en el siglo XXI ya suma 50 millones de personas*, 2022). Esto se ha evidenciado en empresas que, si bien están regularizadas por la autoridad competente, mantienen contratos irregulares o ejercen tratos degradantes sobre los trabajadores incumpliendo la norma y transgrediendo derechos de quienes laboran allí.

"La vinculación entre las nuevas formas de organización laboral y las recientes transformaciones del capitalismo ponen en tela de juicio los fundamentos modernos de preceptos como la libertad, la igualdad y la dignidad humana" (Chaignot Nicolas, 2012).

El autor hace hincapié en que, a la fecha, los trabajos se mantienen bajo una exigencia de servidumbre voluntaria y el trabajo mal remunerado.

La doctrina existente en torno a la esclavitud moderna apunta al sistema capitalista como el foco central de responsabilidad, debido a su creciente ola de consumismo, la explotación desmedida de recursos y al empobrecimiento que esto ocasiona. Las empresas y grandes industrias, en respuesta a sus intereses económicos, sobrepasan las barreras legales, las garantías normativas e incluso los derechos de los trabajadores para aumentar su producción, dejando completamente invisibilizadas las necesidades de los trabajadores que componen su fuerza de trabajo. Es se debe a que, aún en el año 2023, se mantienen formas de esclavitud que simplemente se actualizan en nuevos escenarios, pero que no cambian en su esencia.

Condiciones Serviles Y Su Relación Con Las Nuevas Formas de Esclavitud.

Como se estableció en párrafos previos, las principales condiciones serviles identificadas por los organismos internacionales dentro del ámbito laboral son la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba. Aunque parecen formas de sometimiento de la época antigua que aparentemente se encuentran abolidas, en realidad esto no es así. Se continúa con la consumación de estas prácticas, de las que son víctimas principalmente personas migrantes y empobrecidas.

La Convención Suplementaria Sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, contempla en su artículo primero:

La servidumbre por deudas es el estado o la condición que resulta del hecho de que un deudor se haya comprometido a prestar sus servicios personales, o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, si los servicios

prestados, equitativamente valorados, no se aplican al pago de la deuda, o si no se limita su duración ni se define la naturaleza de dichos servicios. (1956). Y agrega:

La servidumbre de la gleba es la condición de la persona que está obligada por la ley, por la costumbre o por un acuerdo a vivir y a trabajar sobre una tierra que pertenece a otra persona y a prestar a ésta, mediante remuneración o gratuitamente, determinados servicios, sin libertad para cambiar su condición. (Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956)

Estos tipos de servidumbre se encuentran vetados ante los organismos internacionales que protegen y promueven el respeto a los derechos humanos. Pues, ante cualquier mira, posicionar a una persona bajo estas condiciones serviles se traduce a un saqueo a todos los requisitos mínimos bajo los que se configura la dignidad humana. La cual, si bien es inherente a cada uno de nosotros, se ve trasgredida y vulnerada por el irrespeto a los derechos de todos aquellos que se encuentran sometidos bajo estas formas de esclavitud moderna.

En el artículo “La Esclavitud Moderna: ¿Una Cuestión Antropológica?”, se hace un análisis de las diferentes formas en que se manifiesta la servidumbre y la esclavitud moderna. Los autores, de la prenombrada obra, establecen que se debe realizar una contextualización más allá de cercar a este término en torno a las prácticas antiguas de la era de la esclavitud, y que, por el contrario, se requiere trasladarlo a los espacios actuales que deben ser analizados desde su particularidad. (Marting Alexis & Saillant Francine, 2022). Al respecto numera diversos contextos que en la actualidad se contemplan:

Las prácticas de esclavitud en Tailandia y Birmania, la servidumbre por deudas en la India, el trabajo rural forzado en Brasil, el trabajo agrícola migrante en

Canadá, el programa canadiense de cuidadores internos, la servidumbre doméstica en Marruecos, el trabajo infantil doméstico en Jamaica, la explotación infantil de los jóvenes migrantes haitianos en la República Dominicana y, por último, la lucha por superar el legado de la esclavitud en Brasil. (Marting Alexis & Saillant Francine, 2022)

Es evidente que, a pesar de los numerosos esfuerzos realizados por los organismos internacionales y por los Estados para implementar normativas que buscan evitar estas prácticas, a nivel mundial, aún se evidencian numerosas y distintas manifestaciones de la esclavitud moderna.

Servidumbre de la gleba una forma de contrato social

Varias obras indican como la era del fortalecimiento de la servidumbre de la gleba al feudalismo. Esta forma de servidumbre surgió antes del feudalismo como un mecanismo de regular la sociedad, y era comúnmente empleada con forasteros (migrantes) o soldados militares, que pertenecían a otros bandos, capturados en los conflictos bélicos en la época del imperio. Si bien no se trataba de una forma de esclavitud y sometimiento, los siervos carecían de muchos derechos y libertades.

La servidumbre de la gleba fue una forma de contrato social alternativa a la esclavitud, con algunos matices. La esclavitud era empleada únicamente cuando se realizaba una transacción comercial de compraventa entre los mercaderes y el "amo". En cambio, en la servidumbre de la gleba, los campesinos estaban ligados a la tierra y debían trabajar en las tierras del señor feudal a cambio de protección y una porción de tierra para cultivar. Este sistema de trabajo predominó en la Europa medieval. (Bloch Marc, 1939)

Diversos autores han abordado este tema y han ofrecido diferentes perspectivas sobre la servidumbre de la gleba, entre ellos Marc Bloch, en su obra "La Société Feudale",

quien analiza la forma de organización de la sociedad y la política de la Europa medieval. En su obra destaca el rol que tuvieron los siervos en la economía y la sociedad feudal. En particular, el autor argumenta que la servidumbre de la gleba no constituía en sí una forma de opresión de los campesinos o siervos por los señores feudales o amos, sino que permitía cierto nivel de autonomía y libertad para la gestión de las tierras y la vida cotidiana de los siervos. El autor sostiene que, aunque la servidumbre de la gleba era en definitiva una imposición y no una elección de los campesinos les proporcionaba cierta estabilidad y protección en un entorno violento donde fácilmente podían ser sometidos a otras formas de esclavitud. (Bloch Marc, 1939)

Georges Duby, por su lado, abordó el tema de la servidumbre de la gleba en varias de sus obras, pero quizás una de las más importantes es "El caballero, la mujer y el cura: El matrimonio en la Francia feudal". El autor, en su obra, habla sobre el ejercicio de los poderes en Francia en la época del feudalismo, y la manera en que se ejercitan los roles de poder en los matrimonios definiendo que iban más allá de uniones meramente sentimentales sino con un tinte económico, social e inclusive político. Al respecto de la servidumbre de la gleba, el autor destaca el papel de esta forma de poder en la formación de la mentalidad y la cultura de los campesinos medievales. Según el autor, la servidumbre era una relación compleja que implicaba tanto la opresión como la protección. Por un lado, los campesinos estaban sometidos a la autoridad de los señores feudales y debían trabajar en sus tierras a cambio de protección y una porción de tierra para cultivar. Por otro lado, los campesinos también tenían cierta autonomía en la gestión de sus tierras y sus vidas cotidianas, lo que les permitía resistir a la opresión impuesta por sus amos y negociar sus condiciones de trabajo. (Duby Georges, 1981)

La doctrina que aborda la servidumbre de la gleba se centra en la mirada burguesa. Es decir, donde la élite se posicionaba como único capaz de producir conocimiento

mediante la literatura y se evidencia en las descripciones de los autores. A pesar de ello, se puede denotar que existe plena conciencia en que era un sistema que oprimía a quienes labraban la tierra por condiciones deplorables. Sin embargo, se romantiza de cierta forma, pues lo justifican con la necesidad de protección de la élite a los “menos favorecidos”.

Es claro que estas prácticas son antiquísimas y que entonces no se configuraba ningún tipo de derecho sobre las personas que eran sometidas a ellas. Sin embargo, hoy en día poseemos interminables derechos y garantías. A pesar de ello, se continúan ejerciendo estas acciones sobre los grupos vulnerables en especial sobre sectores empobrecidos y personas en movilidad forzada.

Modalidades De Trabajo Como Un Eje Flexible Dentro Del Ámbito Laboral

Las modalidades de trabajo hacen referencia a las distintas formas en las que una persona puede vincularse a una actividad productiva, de acuerdo con las diversas necesidades del sector en el que ejerce sus labores. La norma ecuatoriana reconoce las distintas modalidades de trabajo, ya sea bajo una relación de dependencia, labores autónomas, emprendimientos o cuidado humano. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Código de Trabajo es una norma especializada que desarrolla con mayor precisión las modalidades que existen y que son legalmente reconocidas. Estas incluyen la modalidad de trabajo de servicio doméstico, trabajo a domicilio, artesanos, empleados privados, agentes de comercio y corredores de seguros, trabajadores en empresas de transporte y trabajadores agrícolas. (2005). Cada una de estas modalidades presenta particularidades en cuanto a las condiciones laborales y derechos de los trabajadores, por lo que es importante conocerlas para garantizar el respeto de los derechos laborales en cada caso.

Contexto Laboral En Ecuador En Relación Con La Modalidad Del Trabajo Agrícola.

Es de conocimiento general que, en algunos espacios, el trabajo agrícola se lleva a cabo en condiciones precarias, con bajos salarios, falta de seguridad en el trabajo y jornadas de largas horas. Por ende, es necesario profundizar en las disposiciones normativas que abordan al trabajo agrícola aterrizándolos a nuestro entorno, a fin de identificar si las irregularidades que se ejercen en esta rama laboral son efectuadas por los vacíos normativos o si son netamente derivados de las prácticas normalizadas ejercidas en estos espacios.

Para el efecto del presente título, es necesario acudir de manera directa a la normativa especializada para poder analizar lo que esta contempla en lo que, a trabajo agrícola, sus clasificaciones, modalidades y disposiciones se refiere. La relación laboral agrícola se regula bajo los siguientes términos:

El empleador es aquel que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra dirigido de forma personal o por medio de terceros y el obrero agrícola, es decir el que ejecuta labores agrícolas para otros mediante la obtención de una remuneración. El obrero agrícola puede ser jornalero o destajero. El jornalero es aquel que presta sus servicios en las labores agrícolas mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre. El destajero, por su lado, es aquel que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas. (Código del Trabajo, 2005)

En lo que respecta a la fijación de salarios, en el ámbito productivo agrícola, en el mismo cuerpo normativo se establece que:

Los salarios serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo. Si al firmar el contrato se estableció el derecho a la alimentación, se someterá la reducción del salario por este concepto acorde a lo que se estableció en el documento legal, siempre que este no sea superior al veinticinco por ciento del salario mínimo. Con relación a la remuneración, esta no debe ser, bajo ninguna circunstancia, menor al mínimo legal. La jornada laboral de los trabajadores agrícolas se acoge a las reglas generales, es decir, no deben exceder las ocho horas por día y, en caso de que se requiera superar este número de horas, el máximo serán diez horas y no puede superar las cuarenta horas semanales. (Código del Trabajo, 2005)

Finalmente, esta norma laboral numera las prohibiciones que poseen los empleadores de la siguiente forma:

Los empleadores agrícolas tienen prohibido, (1) obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de estos; (2) obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad; (3) constreñirles a afectar cualquier trabajo suplementario no remunerado; y, (4) servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola. (Código del Trabajo, 2005)

Una vez que se conocen los preceptos normativos bajo los que se amparan los trabajadores agrícolas, es necesario, revisar las cifras entregadas, en lo referente a la situación de empleabilidad en el Ecuador dentro del sector agrícola.

Según el Ministerio de Producción Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, para diciembre del año 2022: A nivel nacional, 36 de cada 100 personas tienen un empleo adecuado, 60 de cada 100 personas tienen un empleo inadecuado, 1 de cada 100 personas

se encuentra en un empleo no clasificado y 3 de cada 100 personas se encuentran desempleados. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo, 2022*)

Para enero del 2023, los números se mantienen y algunos han sufrido un ligero incremento. Así pues, 35 de cada 100 personas tienen un empleo adecuado, en lo que respecta a empleo inadecuado, las cifras se mantienen al igual que los números correspondientes a un empleo no clasificado, pues los valores se encuentran en 60 de cada 100 y 1 de cada 100, respectivamente; en relación con el desempleo 4 de cada 100 se encuentran bajo esta circunstancia. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo, 2023*)

En lo que respecta a la sectorización de empleos, de la totalidad de trabajadores que se dedican a la agricultura, silvicultura, ganadería y pesca, el 88,5% se encuentra bajo una modalidad de empleo inadecuado, el 11,1% se encuentra en un empleo adecuado y el 0,5% en situación de desempleo. Es decir, la mayoría de las personas que se dedican a esta rama productiva se encuentra en condiciones no óptimas para el ejercicio de su derecho a trabajo. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo, 2022*)

Estas cifras en tan solo un mes se han visto modificadas de manera alarmante, pues para enero del 2023, el 89,3% de quienes se dedican a esta actividad productiva posee un empleo inadecuado, el 10,3% se encuentran en un empleo adecuado y el 0,4% en situación de desempleo. Lo que significa que, la falta de un ingreso económico digno y estable hace que quienes se dedican a esta rama laboral, se someten por necesidad a trabajar bajo condiciones deplorables, para tener un sustento para sí mismos y/o para sus familias. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo, 2023*)

La estadística es sumamente alarmante, ya que muestra un aumento progresivo en los niveles actuales de precarización laboral en el sector productivo, especialmente en lo que se refiere a la pesca, ganadería y agricultura. A pesar de que se establecen parámetros

normativos para precautelar el bienestar de los trabajadores y el respeto a sus derechos, se está evidenciando una falta de actuaciones por parte de los órganos estatales pertinentes en su aplicación.

Condiciones Laborales En La Industria Agrícola Del Ecuador.

Como se ha denotado en párrafos predecesores, las condiciones laborales en la industria agrícola no han sido las adecuadas acorde a la norma. La precarización laboral se ha visto inmersa en un sin número de circunstancias y escenarios diferentes. Sin embargo, la mano de obra directa es la que se ve afectada por estas pésimas condiciones laborales. De allí la importancia de destacar la precarización laboral existente dentro de la industria agrícola en Ecuador.

Antes, es necesario realizar ciertas precisiones generales de las que ya se han hablado para evidenciar un panorama más amplio. A nivel mundial se encuentran diversos escenarios donde se ejercen estas figuras de esclavitud moderna mediante la precarización laboral. Las remuneraciones y condiciones mínimas laborales no son garantizadas para quienes labran la tierra, convirtiéndolos en el “eslabón menos importante”. Se hace alusión a este término, porque en lo que a empresas exportadoras de productos agrícolas se refiere los administrativos son quienes perciben una mayor remuneración y mejores condiciones en su área laboral. En este sentido, no se valora el esfuerzo físico que implica labrar la tierra por lo que no se les concede las garantías necesarias para que se desarrolle su actividad laboral de forma óptima. Ejemplo de ello es la industria bananera y cacaoera en Ecuador.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha realizado numerosas observaciones a los Estados donde se han identificado estos casos. Pues procuran garantizar que estos no solo ratifiquen los convenios y tratados, sino que den estricto

cumplimiento a lo dispuesto por estos instrumentos internacionales. Sin embargo, será necesario, en lo posterior, ahondar en los casos específicos a fin de determinar si se cumple o no con aquello.

Tanto en estudios investigativos de la academia como reportajes y noticias han dejado en evidencia que, en Ecuador se ha visto esta precarización en los sectores que labran la tierra, en especial aquellas que representan una fuerza económica por los ingresos que generan para el Estado y para las empresas. Históricamente, el banano y el cacao han sido productos que han movilizad con mayor fuerza la dinamización de la economía a nivel nacional debido a los niveles de exportación de estos productos, pues inclusive fueron productos ecuatorianos que tuvieron un “boom” a nivel internacional. (Baquero Méndez Daniel, Míeles López José David 2014). En este caso, es importante centrarnos en la línea de producción que se ha generado en estos campos que, si bien son los más reconocidos, no son los únicos. Pues también tenemos a productos como la caña de azúcar, la diversidad de flores, el abacá, etc.

La industria agrícola bananera en Ecuador ha experimentado una progresiva precarización en lo que respecta a los derechos de los trabajadores durante las últimas décadas. Esta situación ha sido causada por una combinación de factores, incluyendo la competencia internacional, la falta de regulación y control estatal, y el fortalecimiento de herramientas técnicas por las exigencias de quienes importan este producto. (Vitali Bernardi Sofía Magali et al., 2019)

En el artículo “Agroindustria y Precarización Laboral en el Sector Bananero de los Ríos Ecuador”, se indica que:

Se han generado numerosas transformaciones en la industria bananera en las últimas décadas. Estas transformaciones responden tanto a una exigencia

técnica de quienes adquieren el producto como a otros cambios realizados al interior del manejo integral de las tierras donde se produce el banano. Sin embargo, a pesar de la implementación de mecanismos y tecnologías, la fuerza laboral aún es indispensable para la producción, pero se ha evidenciado un debilitamiento al cumplimiento de las garantías laborales. Entre los cambios más importantes que la autora menciona, tres son los procesos que se han ido intensificando hasta la actualidad: las transformaciones en la distribución y posesión de la estructura agraria, principalmente la concentración de la tierra; el inicio de la producción de banano sustentada en el modelo agrario del monocultivo y el uso masivo de plaguicidas; y, finalmente, la concentración oligopólica de la comercialización del banano. (Vitali Bernardi Sofía Magali et al., 2019)

La industria bananera no ha sido el único escenario donde se han evidenciado estas prácticas. En la industria abacalera de Ecuador, se han presentado un escenario similar e inclusive peor. Han existido numerosas irregularidades en cuanto al trato que reciben las personas que trabajan en las plantaciones y un menoscabo tanto a su integridad como a sus derechos laborales según los informes levantados por la Defensoría del Pueblo. (Benavides Llerena Gina, 2019)

Es importante describir qué es el abacá. Según una de las fichas técnicas de elaboradas por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el abacá, también llamado cáñamo de mantilla, se extrae de la vaina de las hojas que rodean el tronco de la planta de abacá (musas textiles). Esta planta es un pariente cercano del banano, es originaria de Filipinas y se encuentra ampliamente distribuida en los trópicos húmedos. Esta planta se utiliza para la elaboración de papel y, en la industria, se está empezando a emplear tanto en la elaboración de fibra textil como en material de

pesca por su resistencia al agua salada. Uno de sus usos más novedosos es en la industria automotriz para la elaboración de bandas con mayor tensión y más fuerza, así mismo se emplea para la realización de pañales desechables, etc. La FAO reconoce a Filipinas y a Ecuador como los mayores productores de la fibra de abacá, aunque también se encuentra en zonas dispersas de Asia. (*Fibras del futuro*, 2010)

Las atmósferas de inestabilidad laboral y precarización de los trabajadores agrícolas son evidentes en la industria bananera y cacaoera, y han generado controversias mediáticas con relación a estos temas. Sin embargo, la industria abacalera ha mantenido escenarios similares o incluso peores a los que acabo de describir. Esta industria ha permanecido en nuestro Estado bajo condiciones deplorables durante aproximadamente sesenta años. Por esta razón, es importante realizar este estudio.

Capítulo II: Metodología

Para la presente investigación se empleará tanto la metodología cuantitativa como cualitativa, es decir, se fundamentará en un estudio con mecanismos mixtos para la obtención de datos y el desarrollo de la discusión en torno al objeto de estudio. La elección de la metodología cuanti-cualitativa se debe a que la conexión de ambos componentes servirá para determinar datos relevantes. Tal como se detallará más adelante.

Este método es necesario, pues, parte de la población a ser estudiada aún se encuentran vinculada a la empresa abacalera y por la naturaleza de esta investigación prefieren no ahondar en la información proporcionada. Así pues, los datos numéricos serán complementados con información obtenida mediante entrevistas donde se profundizarán sobre los temas centrales que aborden al objeto de estudio.

Método Cuantitativo

El método cuantitativo, principalmente, será empleado para la obtención de datos numéricos que servirán para precisar si se configuró o no una precarización laboral. Esto mediante la elección de ciertos parámetros que configuran el derecho al trabajo, como son: jornada laboral adecuada, remuneración justa, afiliación al seguro social, libertad de trabajo y contratación, ambiente sano y seguro y libertad de asociación. Para ello, se emplearán encuestas como técnica central.

Para determinar la población, es importante señalar que, para mayo del 2023, 60 de cada 100 personas se encontraban en un empleo inadecuado, es decir en subempleo, otro empleo no adecuado o empleo no remunerado. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo*, 2023). En el mismo boletín se señala que, con respecto a la empleabilidad mensual por sectores, el eje de agricultura, silvicultura y pesca es el que presenta el mayor número de trabajadores en condiciones de empleo inadecuado, con un porcentaje de

83,5%, lo que resulta alarmante, pues la población económicamente activa, en su mayoría se dedica al trabajo agrícola, de pesca o silvicultura, con un porcentaje del 30,8%. (*Boletín de Cifras del Sector Productivo*, 2023)

De la totalidad de los trabajadores agrícolas, no se poseen datos precisos que segmenten a los trabajadores por actividad agrícola específica. Sin embargo, es importante señalar que, para el año 2019, de las empresas que se dedican a la agricultura, únicamente ocho se centran en la producción de fibra, de estas únicamente dos, se dedican a la producción de fibra de abacá o cáñamo de mantilla. (*Ficha Sectorial: Cultivo de Plantas de Fibra*, 2021). De estas dos empresas, una se ha visto envuelta en una serie de acusaciones sobre numerosas vulneraciones de un sin número de derechos a sus trabajadores. En respuesta a la controversia generada sobre las condiciones agrícolas en una de estas empresas y tomando en cuenta los alarmantes datos previamente expuestos, la población se ha centrado en los trabajadores que han denunciado encontrarse en una situación laboral precaria que podría recaer inclusive en esclavitud moderna.

En ese sentido, se contemplaba una población total de ciento veintitrés personas entre trabajadores y extrabajadores de la empresa. De estos, se logró tomar contacto con ciento ocho trabajadores, de los cuáles, veinticuatro son contratistas. Por la naturaleza del estudio se requiere únicamente la información de quienes forman parte de la fuerza laboral en la producción agrícola. Por ende, el universo poblacional es de ochenta y cuatro productores agrícolas de fibra de abacá.

A fin de obtener el número de personas a quienes se les aplicará esta técnica, se ha procesado la información mediante la fórmula de muestra poblacional fija. Se trabajó con un nivel de confianza del noventa y cinco por ciento. Este porcentaje ayuda a estimar

un parámetro estadístico muestral, es decir, sirve para medir el grado de certeza o probabilidad.²

Para el indicador de la fiabilidad del estudio y la precisión del resultado, se empleó el valor de cinco para el margen de error y, tras el procesamiento de estos datos se obtuvo una muestra de setenta personas a quienes se les realizará las encuestas. Se utilizaron estos valores debido a que son los rangos regulares empleados para estudios investigativos. La muestra poblacional obtenida al haber empleado dichos parámetros representa una muestra óptima para la obtención de la información necesaria para esta investigación. Así mismo, tanto el nivel de confianza como el margen de error empleados significarán la obtención de datos sólidos en el presente estudio. Esto se traduce a tener resultados reales.

Debido al reducido número poblacional, se empleará el uso de informes de la Defensoría del Pueblo, así como los pronunciamientos que ha realizado la empresa frente a dichas acusaciones. Esto con el fin de que el presente estudio sea imparcial y se contemplen los elementos recabados de las partes involucradas, así como de un ente del Estado.

Para iniciar a recabar datos, además de indagar sobre datos como el sexo, edad y autoidentificación étnica, se considera necesario abordar aspectos generales que se centran, en específico, a la actividad que realizan los productores agrícolas. Las preguntas planteadas con este fin irán en la línea siguiente:

Primero, es importante determinar la edad que poseía al iniciar como productor agrícola de abacá. Las respuestas se centrarán en los rangos siguientes: menos de 15 años, entre 15 y 29 años, entre 30 y 45 años, entre 46 y 64 años o más de 65 años.

² Cálculo obtenido del sistema digital QuestionPro

Es relevante determinar esta información a fin de precisar en qué rangos de edad se evidencia la mayoría de los datos y evaluar las posibles causas para ello.

En este mismo sentido, se planteará la interrogante ¿Cuántos años trabajó o ha trabajado en la producción agrícola de abacá en esta empresa?

Es importante que esta pregunta sea abierta en vista de que pueden existir variables notorias y se requiere determinar el nivel de estabilidad laboral de los encuestados. A su vez, es importante conocer el tiempo en el que los productores laboran o laboraron bajo las condiciones que indiquen en el desarrollo de la encuesta.

Así mismo, se planteará la pregunta siguiente: ¿Qué actividad realiza o realizaba dentro de la producción de abacá?

Las opciones propuestas son: zunque (Quitar las hojas de la planta de abacá), talleo (Tumbar las plantas de abacá), tuzeo (Desarmar el tallo y quitar la corteza de las plantas de abacá), burreo (Transportar los tonguillos de abacá con mulas, burros o caballos), maquinero (Procesar los tonguillos en una máquina para extraer la fibra) o tendaleo (Colgar la fibra para su secado). Se han establecido como opciones las prenombradas actividades por ser todas las etapas de procesamiento de la fibra de abacá.

De esta interrogante se pretende analizar cuál es la actividad en la que se requiere mayor personal para que labore como mano de obra en la producción de la fibra de abacá. Así mismo, denotar cuál es la labor que realizan los y las trabajadoras en función de su sexo y/o género.

Para determinar si existió una relación laboral y, a su vez, que se precisen los datos relevantes sobre los elementos que componen al derecho al trabajo, se realizarán preguntas cerradas en relación a los temas siguientes:

Jornada Laboral Adecuada. - Se estudiarán los rangos de las horas que se laboran por día. Estos irán establecidos desde menos de ocho horas diarias, hasta más de diez horas diarias. Así también, es importante conocer cómo se distribuyen o distribuían dichas horas a lo largo de la semana.

En este sentido no se limita a la semana laboral legalmente establecida (lunes a viernes). Por la naturaleza de la investigación, es necesario ampliar el rango, estableciéndolo de lunes a domingo e incluso preguntar si existieron jornadas correspondientes a los fines de semana. Esto, a fin de obtener una información más certera.

Remuneración Justa. - Dentro de este eje se estudiará si sus ingresos en razón a su producción eran inferiores, iguales o superiores a los salarios básicos establecidos para cada año que laboraban. Esto, en razón de los Salarios Básicos Unificados, así como de los Salarios Sectoriales correspondientes a la producción agrícola.

Afiliación al Seguro Social. - El elemento de la afiliación a la seguridad social será abordado con preguntas sencillas como: ¿Se encontraba o se encuentra afiliado al Seguro Social? ¿En caso de que su respuesta sea sí, que tipo de afiliación posee o poseía? Esto a fin de establecer si se le era otorgado por parte de la empresa o se encuentran/encontraban afiliados de forma voluntaria.

Libertad de Trabajo y Contratación. - Debido a la incertidumbre de la figura legal que vincula a los encuestados con la empresa para la que producen abacá, se considera necesario consultar si se realizó la firma de algún tipo de contrato. En caso de que la respuesta sea a afirmativa, será preciso que se indique la naturaleza de este, es decir, si es un contrato de arrendamiento, de trabajo, de venta exclusiva de los productos o de otra índole.

Por otro lado, es importante obtener información en lo que refiere a la forma en que inició el vínculo de los productores de abacá con la empresa a fin de determinar si esta se dio: de forma voluntaria y se firmó un contrato; de forma voluntaria pero no se firmó un contrato; para ayudar a un familiar en la producción; o, de forma involuntaria y/o forzada.

Ambiente de Trabajo Sano y Seguro. - Dentro de este componente es necesario evaluar de forma principal el ambiente en el que desarrollaban sus actividades y las condiciones en que lo hacían. Por ello, las interrogantes que se han planteado son: ¿Se le entregaba equipamiento para realizar su actividad de producción específica?, ¿La empresa le proporcionaba chequeos médicos regulares sean estos preventivos, de control, de diagnóstico o de emergencia?, ¿Se le impartía capacitaciones para realizar su actividad específica de producción?, y ¿Se le impartía capacitaciones para el correcto manejo de herramientas y/o maquinaria.?

Libertad de Asociación. – Este será el último elemento por tomar en cuenta para el desarrollo de la encuesta, pero no por ello es menos importante, pues, se debe establecer si existía una organización de los productores de abacá y, a su vez, determinar su percepción sobre los efectos de la organización sindical sobre su relación con la empresa.

Método Cualitativo

El método cualitativo, por otro lado, servirá para ahondar en aspectos que no se logran abordar en las encuestas. Esto, con el fin de precisar la información relevante para el enriquecimiento de la investigación y del análisis del objeto de estudio. Con dicho fin, se emplearán entrevistas como técnica de indagación dirigidas a los productores agrícolas de abacá.

Así mismo, se seleccionará información relevante del Informe Final de Verificación de Derechos Humanos realizado por la Defensoría del Pueblo en el año 2019 en torno a la empresa agrícola abacalera. Esto con el propósito de verificar la incidencia del Estado ante este escenario. Resulta de suma importancia traer a colación lo contemplado en el informe prenombrado para recabar datos necesarios y evitar la parcialización de la información obtenida.

Las entrevistas se realizarán después del procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas (método cuantitativo), para determinar los parámetros necesarios en los que se debe profundizar en la investigación y centrar los temas en dichos ejes. Así mismo, se logrará identificar a cinco productores agrícolas que puedan proporcionar la información requerida para que funjan como entrevistados en el presente. Es necesario precisar las preguntas a realizarse en la encuesta y profundizar en cuán relevancia posee cada interrogante para el desarrollo del estudio investigativo.

Finalmente, en lo que refiere a las entrevistas, se realizarán en la misma línea que las preguntas planteadas para las encuestas. Sin embargo, buscarán ahondar en vivencias, experiencias y testimonios a fin de que se logre evidenciar la realidad de lo que significa trabajar la tierra en este eje de producción y bajo qué condiciones específicas lo hacen o hacía, según corresponda.

Capítulo III: Resultados y Discusión

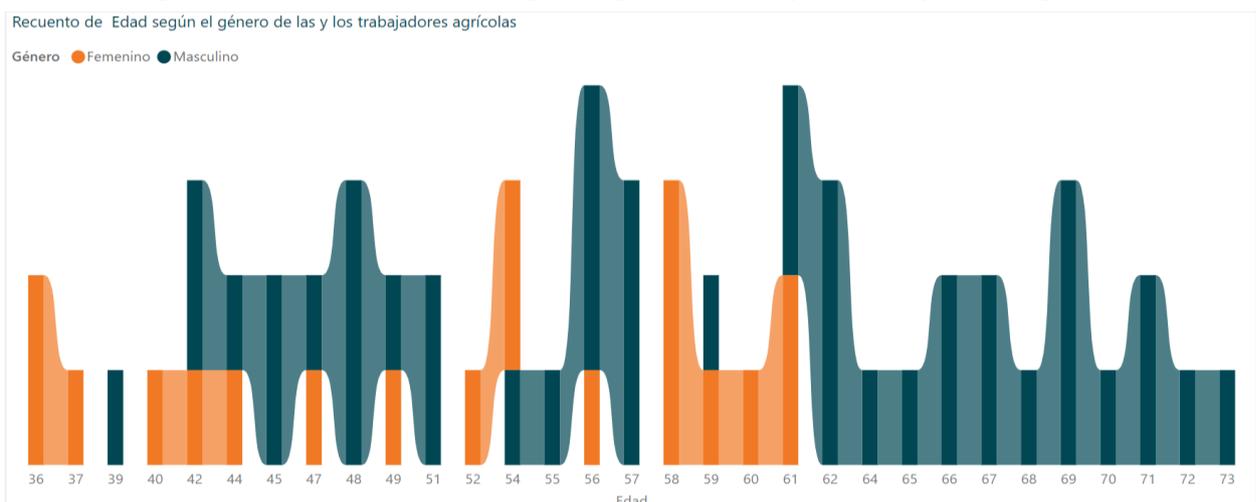
Resultados

En el presente apartado se mostrarán los resultados obtenidos al emplear el método cuanti-cualitativo. Por un lado, las encuestas, como se indicó en el capítulo II, revelaron datos numéricos específicos. Esto en base a los parámetros de estudio elegidos que componen el derecho al trabajo aterrizados en la realidad de los productores agrícolas de abacá. Con respecto a las entrevistas, se detallarán los datos más significativos proporcionados por los sujetos de estudio que abordan los mismos aspectos de las encuestas. Así mismo, se mostrarán datos obtenidos al realizar el análisis del informe realizado por la Defensoría del Pueblo en lo que refiere a la producción agrícola de abacá y las condiciones en las que se encontraban los trabajadores.

Resultados Cuantitativos

En el capítulo segundo, tras emplear la fórmula de la muestra poblacional, se estableció un total de setenta productores agrícolas de abacá a los que se les aplicaría las encuestas. Sin embargo, al efectuarlas, nueve de las setenta personas se negaron a participar en el estudio realizado. Por ende, los resultados serán en base a las respuestas obtenidas de sesenta y una personas pertenecientes a esta actividad agrícola.

Figura 1: Recuento de edad según el género de las y los trabajadores agrícolas.



Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

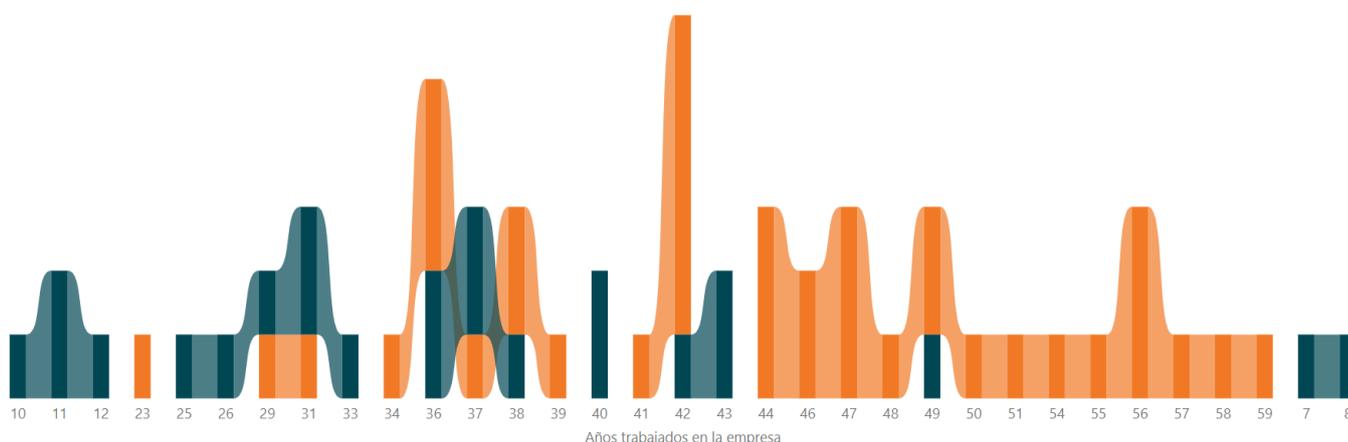
Elaboración: Propia

Se evidencia una mayor presencia de trabajadores de género masculino. Sus edades oscilan entre los treinta y nueve y setenta y tres años. Por su lado, las trabajadoras oscilan entre los treinta y seis y sesenta y un años. La gráfica indica que la población más longeva entre los trabajadores son hombres con más de sesenta años, en su mayoría de la tercera edad.

Figura 2: Recuento de años trabajados y autoidentificación étnica

Recuento de años trabajados en la empresa y Autoidentificación étnica

Autoidentificación étnica ● Afroecuatoriano ● Mestizo

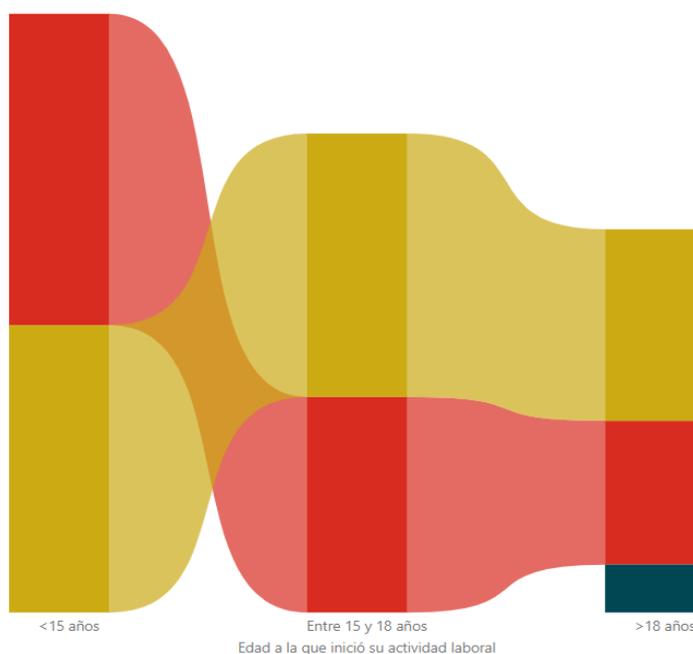


Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

Se evidencia que predomina población afroecuatoriana. La tendencia indica que en su mayoría han sido las y los trabajadores afrodescendientes quienes ha permanecido durante mucho más tiempo en la empresa oscilando entre los cuarenta y un y los cincuenta y nueve años de labores. En general la mayoría de las y los trabajadores superan los treinta años de servicio a esta empresa.

Figura 3: Recuento de la edad y condiciones en la que se inició su actividad agrícola en la producción.



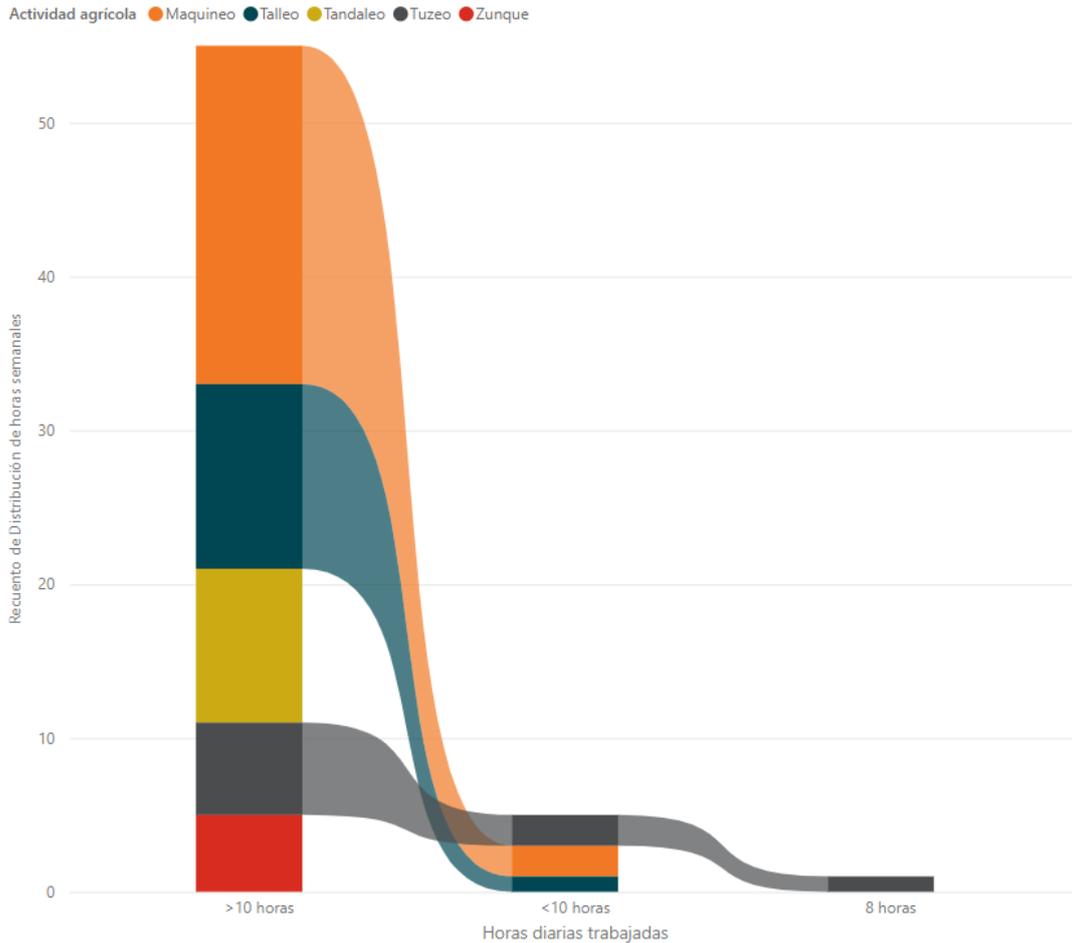
Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

La tendencia indica que los trabajadores y trabajadoras en su mayoría ingresaron a laborar en a producción agrícola de abacá para ayudar a un familiar. Asu vez, la mayoría de los trabajadores iniciaron a laborar en la producción agrícola de abacá cuando tenían menos de quince años.

Figura 4: Distrubución de horas diarias semanales de labores según la actividad agrícola de producción de abacá.

Distribución de horas diarias y semanales según el tipo de actividad agrícola



Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

Se denota que la mayoría de los trabajadores declararon haber trabajado más de diez horas diarias, superando las sesenta horas semanales. La mayoría se dedicaba a la actividad de maquileo.

Figura 5: Remuneración mensual percibida

Remuneración Mensual

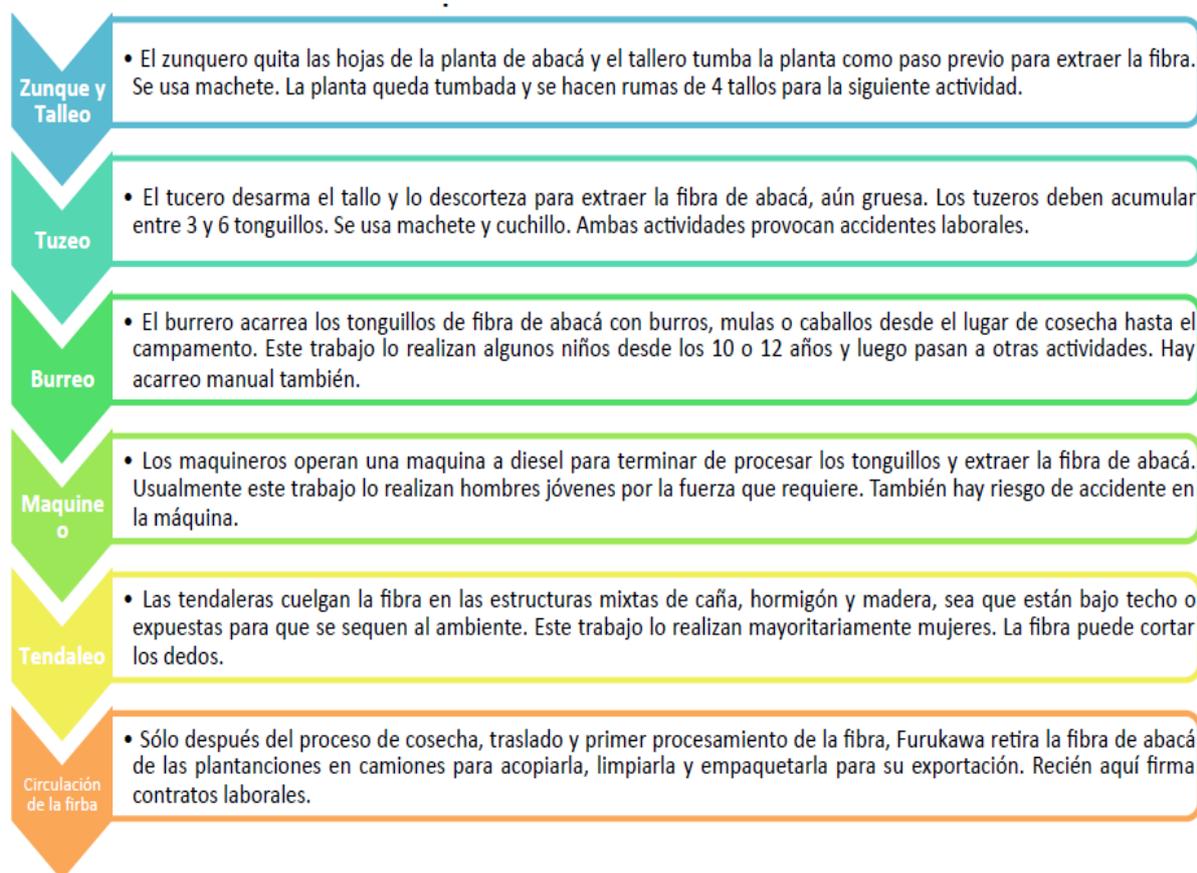


Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

La totalidad de las y los trabajadores han declarado haber percibido mensualmente un valor inferior al Salario Básico Unificado (SBU).

Gráfico 1. Proceso productivo de extracción de la fibra

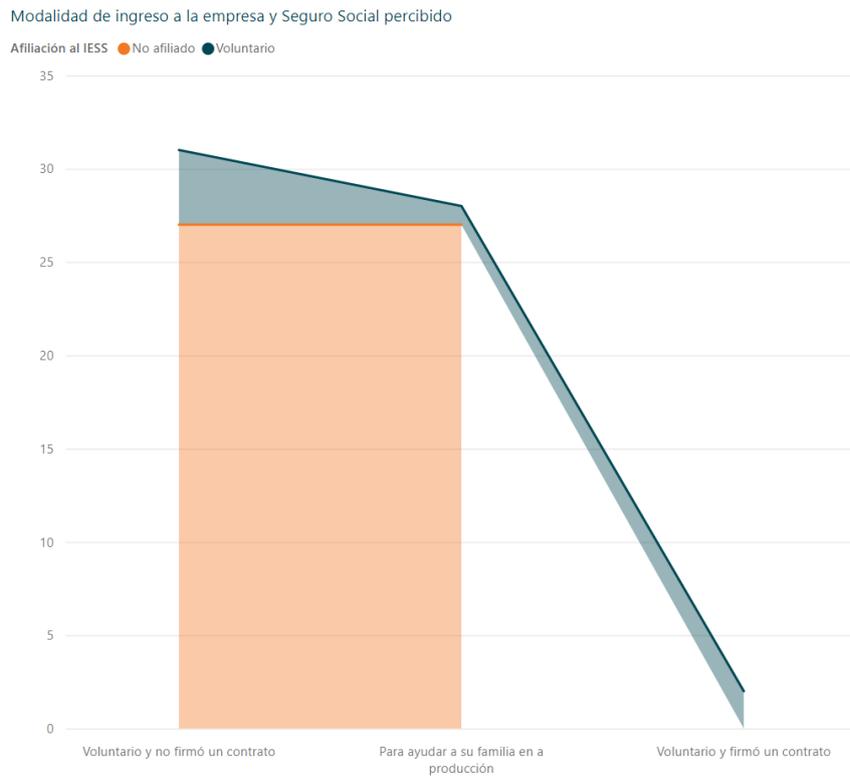


Fuente: Informe de Verificación de los Derechos Humanos sobre la producción agrícola de abacá, 18 de febrero del 2019.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

El gráfico define las actividades de producción necesarias para el procesamiento de la fibra de abacá. A pesar de que en ella no se contempla la preparación previa del terreno y el proceso de crecimiento de las plantas son actividades que los productores realizan, sin obtener un pago adicional o adecuado.

Figura 6: Modalidad de ingreso a la empresa y su relación al IESS

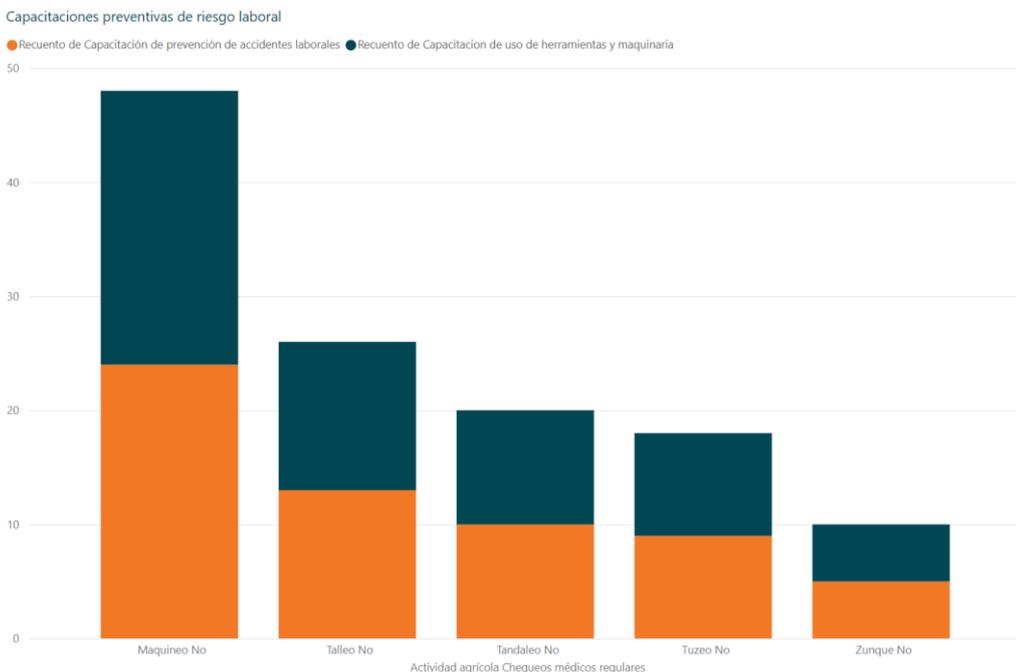


Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

Los datos indican que la mayoría de los trabajadores nunca fueron afiliados al Instituto de Seguridad Social (IESS) y esto se relaciona directamente con la forma en que estos iniciaron su actividad agrícola en la empresa.

Figura 7: Capacitaciones preventivas sobre accidentes y riesgos laborales.



Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

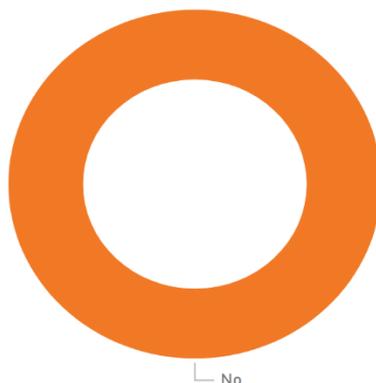
Elaboración: Propia

La totalidad de los trabajadores asegura no haber recibido capacitaciones sobre el uso de herramientas ni de prevención de accidentes laborales. A su vez, ninguno de ellos, en sus diferentes áreas agrícolas de trabajo ha recibido chequeos médicos regulares.

Figura 8: Libertad sindical.

Libertad sindical

Percepción de libertad sindical ● No



Fuente: Encuestas realizadas a los productores agrícolas de abacá, con fecha 03 de mayo del 2023.

Elaboración: Propia

La totalidad de los trabajadores y trabajadoras aseguraron que no se percibía en absoluto una libertad de conformar un sindicato.

Resultados Cualitativos

En el marco de la presente investigación se realizaron entrevistas a cinco de los productores de fibra de abacá. Los sujetos entrevistados fueron escogidos por sus diferentes características, entre ellas, su identificación sexo-genérica (masculino y femenino), el tiempo que han permanecido trabajando en esta actividad y por las condiciones que les ha ofrecido la empresa a los trabajadores actuales.

Las entrevistas tuvieron el objetivo de indagar más a fondo sobre las condiciones en las que trabajaban los productores agrícolas. Así como, conseguir una mayor información detallada que no se logró obtener en las encuestas, por las preguntas cerradas empleadas en dicha técnica.

Es necesario detallar las características generales de los sujetos entrevistados, manteniendo, por petición de estos, su anonimato:

Tabla 1: Características de los sujetos entrevistados

	Autoidentificación étnica	Identidad sexo-genérica	Edad	Tiempo de trabajo en la producción de abacá
<i>Sujeto A</i>	Afroecuatoriano	Masculino	70 años	40 años
<i>Sujeto B</i>	Mestiza	Femenino	37 años	20 años
<i>Sujeto C</i>	Afroecuatoriano	Masculino	64 años	36 años
<i>Sujeto D</i>	Afroecuatoriana	Femenino	64 años	54 años
<i>Sujeto E</i>	Mestiza	Femenino	42 años	7 años

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

Tabla 2: Procesamiento de datos obtenidos en el método cualitativo

Remuneración Justa		
	Datos	Interpretación de datos
Entrevista: Condiciones Laborales en la Producción Agrícola de Abacá	Sujeto E: “A veces me pagaban cien, doscientos dólares, a veces un poco más, a veces un poco menos.” Sujeto C: “Nos tocaba trabajar para entregar la fibra buena, porque o si no se amarillaba y nos pagaban menos (...) Aunque entregábamos más fibra y producíamos más, nos pagaban igual o menos porque nos creían tontos”	La variación en los montos cancelados, así como la retención de ciertos porcentajes pueden fomentar la desconfianza del sistema de remuneraciones justas por parte de la empresa hacia los trabajadores.
Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.	Uno de los contratistas había señalado: Yo le entrego la fibra a ellos, me pagan lo que yo hago, semanal yo hago una tonelada, a mí me pagan 640\$ de eso yo pago a todos los que trabajan conmigo, de los 640\$ yo tengo que pagarles a todos, de los 640\$ te descuentan por el derecho de tierra, de ahí me sacan el 5% como quiera me descuentan 100\$. (Benavides Llerena Gina, 2019, p. 27)	Todo esto alimenta a la percepción de falta de consistencia y transparencia en las remuneraciones por lo que deja de considerarse

Declaraciones del gerente de la empresa Furukawa Plantaciones C.A.	“Los trabajadores tienen ingresos de otros sitios porque venden el abacá a otras personas La fibra le sacan hasta en motos porque ellos tienen las llaves de las cadenas y de las puertas”.(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)	como una remuneración adecuada.
Contestación realizada por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. ante el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU.	“El Ministerio de Trabajo en los procesos administrativos aperturados en contra de la compañía FPC no ha hecho observaciones algunas sobre el pago de remuneraciones inferiores a la remuneración básica unificada.”(Segarra Segovia Ángel Iván, 2019) Al respecto de los ingresos recibidos por el trabajador, FPC ha respetado siempre la remuneración básica unificada determinada cada año para todos los trabajadores ecuatorianos, así como la tabla sectorial para las Plantaciones de Abacá. (Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)	
Jornada Laboral		
	Datos	Interpretación de Datos
Entrevista: Condiciones Laborales en la Producción Agrícola de Abacá	Sujeto B: “Yo trabajaba desde las cinco de la mañana a veces hasta diez, once de la noche.” Al respecto el Sujeto C manifestó: Yo me levantaba a las cinco de la mañana para hacer el desayuno, luego me iba a tuzear. A las once de la mañana regresaba para hacer el almuerzo y a las ocho de la noche otra vez salía para hacer la merienda. Yo me acostaba a las once de la noche a veces casi a medianoche	Los datos evidencian desenlazadas las perspectivas de los trabajadores y las que aparentemente el Ministerio de Trabajo podría contemplar con respecto a lo que se considera una jornada laboral extendida. Es importante realizar un abordaje a lo que la norma plantea para la regulación de la norma, pues estos son los preceptos en los que la autoridad laboral debe basarse para la determinación o no de vulneraciones.
Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.	La Defensoría del Pueblo de Ecuador, durante las visitas, ha verificado que la vida cotidiana de todos los habitantes de las haciendas gira y depende de la extracción de la fibra para entregarla a la empresa, sea que realizan trabajos remunerados o no remunerados dentro de sus campamentos y haciendas.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 26) “Además, las mujeres que viven en los campamentos realizan los trabajos de cuidado familiar: compran víveres, preparan alimentos, lavan la ropa en esteros, cuidan a los niños y niñas, a los enfermos y a los ancianos”(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 26)	Según los testimonios la vida de los trabajadores se desarrolla casi en su totalidad, en torno a la extracción de fibra de abacá por lo que se debe realizar cuestionamientos sobre la sostenibilidad de este modo de trabajo y de su impacto en la vida de quienes trabajan la tierra.
Contestación realizada por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. ante el Alto Comisionado de Derechos	Con respecto a las condiciones de trabajo, el Ministerio del Trabajo en los procesos administrativos aperturados en contra de la compañía FPC, en ningún momento ha constatado o sancionado irregularidades en los horarios o jornada de trabajo de los trabajadores de los arrendatarios o personal de FPC. (Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)	Finalmente se contempla que las mujeres mantienen una participación activa a niveles reproductivos y que se convierten en el sostén de

Humanos de la ONU.		estos modos de vida al interior de los campamentos.
Afiliación a la Seguridad Social		
	Datos	Interpretación de Datos
Entrevista: Condiciones Laborales en la Producción Agrícola de Abacá	<p>Sujeto C: “Señorita yo no conozco lo que es un seguro.”</p> <p>Sujeto A: “Me aseguraron solo tres meses y eso porque empezó ese problema con los abogados, de igual, mi seguro me lo han hecho voluntario”</p> <p>El Sujeto E, señaló: Trabajé como siete años ahí y para el sexto hubo una inspección y ahí recién me aseguraron a mí y a otros compañeros. Me aseguraron por año seis meses, luego me quitaron vuelta el seguro porque ya los inspectores no iban (...) Hasta donde yo supe me aseguraron con el seguro normal.</p>	<p>Se evidencia una discrepancia entre las perspectivas de la empresa y de los trabajadores con respecto a gozar del beneficio laboral de la seguridad social que, por cierto, es obligatoria.</p> <p>La empresa al asegurar que no son los responsables de proporcionar seguridad social a los trabajadores sino los arrendatarios, deja en evidencia la falta de control y es desentendimiento de la empresa sobre lo que ocurre al interior de sus campamentos.</p>
Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.	En el informe se establece que los directivos, administradores y transportistas de la empresa si se encuentran afiliados al seguro social. Sin embargo, del personal de producción agrícola ninguno se encontraba en el registro del sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (Benavides Llerena Gina, 2019, p. 38)	
Declaraciones del gerente de la empresa Furukawa Plantaciones C.A.	<p>“En las haciendas que no se encuentran arrendadas, las trabajamos directamente con la obtención de abacá y nuestros trabajadores y empleados se encuentran gozando de todos los beneficios laborales. Nuestros doscientos empleados se encuentran debidamente asegurados.” (“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>Los arrendatarios de tierra de la empresa son los únicos responsables del mantenimiento de todos los inmuebles, enseres y beneficios de ley para sus trabajadores tal como lo establece el contrato civil de arrendamiento. Por tanto, si existe negligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales o sociales es un acto de negligencia de los arrendatarios más no de Furukawa Plantaciones. (“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>“Salud no les podemos nosotros porque todos nuestros trabajadores están afiliados al seguro social” (“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p>	
Libertad de Trabajo y Contratación		
	Datos	Interpretación de datos
Entrevista: Condiciones Laborales en la Producción	<p>Sujeto D: “Empecé a trabajar como a los cinco, ocho añitos no más, porque tenía que ayudar a mi mamita y hasta ahora a mis 64 años sigo aquí resistiendo en estos campamentos”</p> <p>Con respecto a ello el Sujeto E manifestó:</p>	La participación en el trabajo a una edad temprana responde a las necesidades económicas aparentemente apremiante de los

Agrícola de Abacá	<p>Cuando mis hijos ya tenían más edad los puse a trabajar también porque cuando venían los de la empresa decían que no pueden estar ahí sin hacer nada porque no iban a la escuela, porque vivimos lejos para salir y para mandarlos a la escuela es difícil, eso es tiempo y plata Así fue conmigo también, yo empecé a trabajar desde chiquito porque ahí trabajaban mis papás y mis hermanos mayores.</p>	<p>trabajadores, sin embargo, esto no deja de configurarse como trabajo infantil.</p> <p>Al incorporar a las familias a la vida laboral se reproducen dinámicas de servidumbre de la gleba en las que las dinámicas laborales permanecen generacionalmente al interior de una sola empresa.</p> <p>La búsqueda de las modificaciones de la forma de contratación hace ver luces para los trabajadores que permanecen en la empresa o para los futuros trabajadores, sin embargo, no para aquellos trabajadores que por años se mantuvieron en los campamentos sin ningún beneficio laboral o social.</p>
Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.	<p>La mayoría de personas que cosechan y extraen la fibra de abacá, han venido realizando esta actividad por décadas, de generación en generación, lo que ha dado paso a que familias enteras trabajen en los campamentos. Hay familias que viven y trabajan entre 1 y 4 décadas, asimismo, otras trabajan recientemente.(Benavides Llerena Gina, 2019, pp. 26, 27)</p>	
Declaraciones del gerente de la empresa Furukawa Plantaciones C.A.	<p>“La mayoría de las haciendas que pertenecen a la empresa se encuentran arrendadas a múltiples personas en diferentes plazas y que los respectivos contratos de arrendamiento se encuentran debidamente legalizados en una notaría pública.”(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>“Cada arrendatario cuenta con su número patronal ante el IESS para contratar trabajadores y su número de RUC para la venta de la fibra de abacá.”(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>“Hemos encontrado un nuevo sistema para tener un mejor control (...) estamos creando centros de producción, a los arrendatarios les estamos contratando como obreros, unos, no todos, solo los que quieren”(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p>	
Contestación realizada por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. ante el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU.	<p>Centro de Producción de Abacá, es un proyecto que busca la centralización de la producción por parte de FPC eliminando el sistema de proveedores independientes con el que había estado funcionando. Frente a este emprendimiento, varios productores independientes se sumaron al cambio, pero otros se negaron. (Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)</p> <p>Dentro de las haciendas de operación de los arrendatarios, existían varias familias quienes habitaban en las mismas, y dentro de su núcleo familiar tenían niños. Esto no significa que lo niños hayan realizado labores, sin embargo, muestra la costumbre que la gente de la zona tiene.(Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)</p> <p>“En el caso de que hayan existido niños que se alegue que trabajaron dentro de la propiedad, serán sus padres quienes deberán ser sancionados”. (Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)</p>	
Ambiente Laboral Seguro		
	Datos	Interpretación de datos
Entrevista: Condiciones	Sujeto C señaló:	Se evidencia la importancia de realizar una evaluación

<p>Laborales en la Producción Agrícola de Abacá</p>	<p>A cada rato me lastimaba en las máquinas porque trabajaba en bividí por la calor y sin guantes, porque no nos daban nada de eso (...) Para sacar la fibra nosotros mismos hicimos unos caminos de tierra. Nos tocó a pico y pala (...) Así mismo, hicimos unos puentes para poder sacar la fibra y entregarle a los de la empresa</p> <p>Y añadió:</p> <p>Una vez casi me vuelo el brazo y los de la empresa no hicieron nada. Como yo ya sabía, me limpié el poco de sangre que me salía, me eché agua oxigenada y mertiolate y seguí trabajando no más al otro día</p> <p>Sujeto D: “No nos entregaban nada, si hasta los mismos cuchillos y machetes nos vendían y nos mochaban de los pagos”</p> <p>Sobre el trato recibido el Sujeto D indicó: “Que nos van dar por lo menos una pastilla para el dolor de cabeza ni nada. Ellos mejor lo que hacían es nos humillaban y amenazaban con quitarnos el trabajo, aunque estemos enfermos, macheteados o recién las mujeres hayamos parido”</p>	<p>imparcial y transparente sobre las condiciones laborales al interior de los campamentos, pues en su mayoría los criterios proporcionados se contraponen.</p> <p>La falta de atención oportuna e inmediata ante las lesiones y enfermedades y que los trabajadores deban atenderse a sí mismos o a sus compañeros en lugar de tener la atención de la empresa sugiere un claro descuido en la salud y seguridad ocupacional que la empresa maneja.</p> <p>Estas aclaraciones contradictorias dejan más dudas que respuestas ante la seguridad laboral y el ambiente sano que es de carácter obligatorio al interior de la empresa y de los campamentos donde los trabajadores viven y laboran.</p>
<p>Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.</p>	<p>“Adicional de los pagos deben gastar en todos los insumos que requiera la producción de cada tonelada de abacá que entrega a la empresa, incluidos el arreglo de la máquina”.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 28)</p>	
<p>Declaraciones del gerente de la empresa Furukawa Plantaciones C.A.</p>	<p>“Todas las haciendas en Santo Domingo funcionan con pozos (...) No le puedo afirmar cosas que no estoy viviendo, una cosa es ser el gerente y otra cosa que me diga que el pozo de la hacienda tal no esté funcionando”(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>El gerente manifestó:</p> <p>Si usted me está hablando de un lugar de arrendamiento donde el arrendatario debe hacer un pozo porque se necesita, debe hacerlo, así funcionan las coas allá, si me hubieran llamado a decirme, vea hágame un pozo porque hay larvas, obvio les hacíamos, tenga la seguridad que hubiéramos ido (...) Siempre se van haciendo mejoras porque no puede aguantar una casa de ese tipo cincuenta y cinco años (...) No podemos decir que son edificios de cemento armado, son viviendas de un nivel mejor de lo que existe en general en Santo Domingo de los Colorados(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)</p> <p>Sobre los accidentes laborales indicó:</p> <p>De lo que yo recuerdo tuvimos un caso de una persona que sufrió la amputación de una de sus piernas, era un contratista, como se les llamaba en ese tiempo (...) A esa persona, con un criterio</p>	

	humanitario, porque no cabe otro término, le atendimos perfectamente, le entregamos dinero para que se compre una pierna artificial, le entregamos todas las facilidades para que monte una casa y que se maneje decentemente(“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)	
Contestación realizada por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. ante el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU.	En relación a los accidentes de trabajo, es necesario poner en su conocimiento que al momento de realizar las inspecciones y de manera dolosa se ha incluido a personas en las haciendas que han sufrido accidentes o laceraciones por realizar otras actividades ajenas a cualquier relación con la compañía, y se les ha hecho pasar por los trabajadores quienes han sufrido heridas debidas al trabajo en las plantaciones. Estas personas quienes no han sido trabajadores reconocidos por los arrendatarios o FPC, ingresaron a las haciendas al momento de la realización de inspecciones por parte de las instituciones públicas con el objetivo de buscar beneficiarse económicamente de FPC. (Segarra Segovia Ángel Iván, 2019) “Las multas impuestas fueron por razones de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, tales como la provisión de uniformes”(Segarra Segovia Ángel Iván, 2019)	
Libertad Sindical		
	Datos	Interpretación de datos
Entrevista: Condiciones Laborales en la Producción Agrícola de Abacá	Sujeto C: “Aquí no había nada de eso de sindicatos porque nos amenazaban con botarnos siempre que queríamos reclamar por algo. Por eso mejor trabajábamos porque o si no, no teníamos para comer” Y añadió: Una vez, un compañero no hizo caso y dijo que ya llevaba ahí doce años y que no le aseguraban, más bien dicho, les dijo de todo lo que nosotros pasábamos ahí, las peripecias pues y todo y al otro día, maletas afuera de los campamentos lo echaron a él y a la mujer.	La imposición del temor ante la organización deja en evidencia la limitada o nula contemplación ante la conformación de un sindicato de trabajadores abacaleros. Al respecto la empresa no se manifestó, toda vez que mantuvieron el discurso de que no son trabajadores de la empresa, sino que su relación es estrictamente de arrendatario y arrendador.
Informe de la Defensoría del Pueblo sobre las condiciones de vida y trabajo en Furukawa.	Durante el tiempo en que se escribía el informe, varios fueron amenazados por personal de la empresa de posibles despidos y desalojos por sus actividades de organización y denuncia, así como por los testimonios que dieron a las instituciones del Estado.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 25)	

Fuente: Entrevistas realizadas el (03 de mayo del 2023) / Informe Final de la Defensoría del Pueblo sobre la producción agrícola de abacá (18 de febrero del 2019) / Entrevista a Marcelo Almeida, gerente de la empresa (20 de febrero 2019) / Informe emitido por la empresa ante el Alto Comisionado de Naciones Unidas (31 de mayo 2019)

Elaboración: Propia

Los resultados de las entrevistas realizadas a los productores agrícolas de abacá arrojaron que la empresa ha incumplido con todos los parámetros normativos analizados en la presente investigación. De igual forma, la información obtenida del Informe de la Defensoría del Pueblo es concordante con los testimonios de los sujetos entrevistados como lo podemos observar en la tabla precedente. Lo que refiere que no se trata de testimonios parcializados, pues la Defensoría del Pueblo a pesar de ser el ente de protección de los derechos humanos, continúa siendo parte del aparataje estatal. Las declaraciones de los gerentes de las empresas en sus diversas áreas, si bien niegan las acusaciones, logran dejar en entredicho ciertas situaciones sobre las omisiones y desconocimiento de lo ocurrido en sus propias tierras lo que podría recaer en una clara negligencia.

Discusión

Como se estableció en el capítulo primero, tanto la normativa interna como los convenios internacionales ratificados por nuestro Estado poseen un gran contenido en lo que refiere a derechos, obligaciones, prohibiciones y garantías laborales. Por ende, es importante establecer si realmente el contenido normativo está siendo aplicado de manera integral y efectiva.

Así pues, una vez analizados los resultados obtenidos, podemos establecer que, existen numerosas inconsistencias entre los testimonios proporcionados por los trabajadores y lo indicado por la empresa. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la Defensoría del Pueblo es una entidad del Estado y lo contenido en su informe se encuentra acorde a los testimonios emitidos por los trabajadores. Lo que deja en evidencia, que muchas de las declaraciones de la empresa no se encuentran apegadas a la realidad.

Es importante examinar los hallazgos sobre los parámetros que componen al derecho al trabajo analizados en la presente investigación. A su vez, realizar un vínculo de los presupuestos jurídicos, el contenido de la norma con la realidad palpada por los productores de fibra de abacá y los criterios emitidos por la empresa. Dichos ejes de estudio serán detallados a continuación.

Remuneración Justa

Con relación a una remuneración justa, se evidencia que la totalidad de los trabajadores aseguran que jamás percibieron ingresos mensuales equivalentes al Salario Básico Unificado establecido anualmente por el Estado. Según los trabajadores los montos recibidos eran variables, lo que supone una vulneración a la estabilidad laboral en relación a su remuneración. Aseguran que su trabajo se realizaba “por avance”, refiriéndose a que les pagaban según el peso de la fibra lo que supone en que los trabajadores fueron sometidos a la incertidumbre de saber cuánto ganarían cada mes y si les alcanzaría para subsistir y alimentar a sus familias. La empresa, sin embargo, sostiene que su relación laboral era estrictamente de arrendador y arrendatario y que los demás trabajadores debieron exigir dichos pagos a los arrendatarios de las tierras, pues ellos los contrataron, más no la empresa.

Según la tabla de salarios básicos sectoriales del año 2023 quienes se dedican a la producción agrícola deben percibir mensualmente un monto de USD 451,58. Sin embargo, no es una realidad para quienes se dedican a la producción de fibra de abacá en esta empresa. No tener una remuneración adecuada, implica, que los trabajadores no puedan cubrir sus necesidades básicas en lo que refiere a alimentación, educación, salud, etc. Esto significa que incurrir en una vulneración a este derecho, desencadena una serie de trasgresiones a otros derechos que en conjunto garantizan una vida digna tanto para

los trabajadores, como para sus familias. Independientemente de a quien se le asignó dicha responsabilidad, no se les privó a los trabajadores solo de una remuneración justa, sino que también, no se les otorgó otros beneficios y prestaciones laborales. Los trabajadores nunca contaron con vacaciones remuneradas, pagos del décimo tercer sueldo y el décimo cuarto. Esto, a pesar de que son derechos irrenunciables.

Es importante agregar que, muchas de las mujeres trabajadoras de esta industria tenían una doble labor. Una carente de remuneración y la otra con una remuneración totalmente injusta. Pues, además de dedicarse a las actividades propias de la producción de abacá, también tenían la responsabilidad de preparar los alimentos para sus familias e incluso para los hombres solteros que trabajaban en este sitio. Es decir, se mantuvo la reproducción de tareas de cuidado en base a los roles de género, esto se evidencia tanto en los testimonios como en el contenido del informe de la Defensoría del Pueblo recogidos en la sección anterior.

Jornada Laboral Adecuada

En lo que respecta a la jornada laboral de los trabajadores se evidencia que la totalidad de los encuestados y entrevistados aseguraron haber trabajado más de diez horas al día, de lunes a domingo. Los trabajadores agrícolas abacaleros, según los testimonios de los sujetos entrevistados, empezaban la jornada a las cinco de la mañana y se extendía hasta altas horas de la noche, aproximadamente entre las diez y las once horas. Diariamente su jornada duraba entre quince y dieciséis horas. Esto significa que a la semana trabajan entre ciento cinco y ciento doce horas semanales, cuando lo máximo establecido por el Código del Trabajo es de 40 horas a la semana.

Cada semana se compone por ciento sesenta y ocho horas, que en un mes (cuatro semanas), se traduce a seiscientos setenta y dos horas. Los trabajadores agrícolas de abacá

al trabajar entre ciento cinco y ciento doce horas semanales, en un mes laboran entre cuatrocientos veinte y cuatrocientos cuarenta y ocho. Esto significa que no tienen tiempo de recreación y descanso, lo que, a corto o largo plazo, implicaría una afección a su salud.

Para entender de mejor forma al escenario médico al que se enfrentan los trabajadores, en especial las mujeres abacaleras debido a las tareas reproductivas que realizaban además de sus labores en los campos agrícolas, es necesario citar los resultados obtenidos por el estudio publicado por la Revista Médica Inglesa *Plos Medicine*, donde se revela que “la corta duración del sueño en la mediana edad y la vejez se asocia con un mayor riesgo de aparición de enfermedades crónicas y multimorbilidad”(Séverine Sabia et al., 2022). Esto subraya que los y las trabajadoras de la empresa enfrentan un riesgo elevado de contraer múltiples enfermedades que podrían degradar severamente su estado físico como consecuencia de la falta de descanso adecuado derivado de las extensas horas laborales y de las tareas dobles, realizadas por las mujeres. (Minda Lastra Geraldine Gisella, 2023)

Es esencial considerar que la multimorbilidad, definida por la Organización Mundial de la Salud como "la presencia de dos o más condiciones de salud", (Prado-Torres Daniel et al., 2017) aumenta el riesgo de las y los trabajadores de esta empresa de padecer no solo una, sino varias enfermedades crónicas, por las cuales la empresa debe asumir responsabilidad. Las horas semanales que los productores de fibra de abacá trabajaron superan por mucho el máximo establecido legalmente. El exceso de horas trabajadas y el monto consignado como remuneración por dichas horas, que ni siquiera se acerca al Salario Básico Unificado (SBU), claramente configura una precarización laboral y la explotación de los trabajadores. (Minda Lastra Geraldine Gisella, 2023)

Mantener los roles de género vigentes, aun cuando esto supone un menoscabo a los derechos y el bienestar de un grupo específico, en este caso de las mujeres, puede ser considerado como una forma de violencia. Pues, los patrones se reproducen evitando el desarrollo de hombres y mujeres en una sociedad equitativa.

La violencia es uno de los fenómenos de mayor presencia en la vida cotidiana de la sociedad contemporánea. Sus causas son múltiples y sus consecuencias multidimensionales. Está presente en todos los países, pero especialmente en aquellos que exhiben la mayor deuda con el desarrollo. Esta lamentable anomalía se aferra a la cotidianidad (...) Las mujeres son seres que sufren sus efectos con particular intensidad. (Rhea González Bertha Soraya et al., 2019)

Es claro que las violencias se reproducen en diversos espacios, contextos y dimensiones. Sin embargo, en situaciones de precariedad, crisis y abandono, los derechos que primero son cuestionados, olvidados o desplazados, son los de las mujeres, aun cuando son quienes mantienen el capital con sus cuidados.

Afiliación a la Seguridad Social

La seguridad social, es un derecho irrenunciable de los trabajadores. Por ello los empleadores tienen la obligación de afiliar a sus empleados desde el primer día que se incorpora a sus labores. La minoría de los trabajadores que fueron afiliados, obtuvieron este beneficio por parte de la empresa únicamente por la constante presencia de las autoridades, a pesar de ello su afiliación duró poco tiempo por muy poco tiempo.

Estar afiliado a la seguridad social, supone despojar al trabajador de una pensión jubilar que precautele mantener un ingreso permanente tras cumplir con sus años de trabajo y de aportaciones correspondientes. Pues, además de representar un fondo

emergente al cual acudir en caso de enfermedad o accidentes, también significa garantizar una vida digna una vez que el trabajador se haya acogido a la jubilación.

A pesar de que todos los trabajadores hubiesen sido afiliados por un año y seis meses, al igual que la Sujeto E aseguró, según lo que establece la normativa actual, aún deberían trabajar veintitrés años y seis meses más para lograr obtener su jubilación. Esto se debe a que la norma indica que los trabajadores podrán acogerse a la jubilación al cumplir con veinticinco años de aportaciones. (Código del Trabajo, 2005). Esto a pesar de que, casi todos los trabajadores han superado los veinticinco años laborando en esta actividad. Un ejemplo de ello es el Sujeto A, de 70 años trabajó durante cuarenta años en la empresa. Él podría haberse acogido a la jubilación, tomando en cuenta su tiempo de trabajo, quince años atrás, algo que no ocurrió debido a que la empresa no respetó su derecho a la afiliación a la seguridad social.

Gran parte de los trabajadores, actualmente, son adultos mayores. Y algunos de ellos, aún se encuentran resistiendo en los campamentos y prestando mano de obra para la empresa porque no tienen otra alternativa para subsistir. Este es el caso de la Sujeto B, de 64 años, quien nos manifestó: “Aún estoy resistiendo aquí en los campamentos de Santo Domingo y es que no tengo otra salida porque o sino de donde saco para comer”. (Minda Geraldine, 2023). Emplea el término “resistir”, debido a que en numerosas ocasiones la empresa ha intentado desalojarla del campamento en el que habita.

Libertad de Trabajo y Contratación

La libertad de trabajo y contratación radica en la elección libre y voluntaria de las personas de optar por una actividad legal que se convierta en su trabajo. Esta se centra en proteger y garantizar las relaciones laborales y asegurar el cumplimiento de las obligaciones y derechos tanto del empleador como del empleado.

Pero ¿quiénes son los sujetos que pueden considerarse con la libertad de elegir si realizar o no una actividad laboral? Planteo esta interrogante, debido a que, se evidencia que la mayoría de las personas que se dedican a la actividad agrícola de abacá iniciaron a trabajar en ello cuando tenían menos de quince años, lo que supone una trasgresión a la norma. Más aún si se trata de niños que se encuentran apenas culminando su primera infancia. Muchos de estos niños, niñas y adolescentes empezaron a trabajar por la situación en la que sus padres se encontraban y por coacción de la empresa.

No se establecieron relaciones laborales voluntarias, sino que simplemente se mantuvieron en esta actividad por la costumbre de generación en generación, la falta de acceso a la educación y por la necesidad de las familias de que se genere una mayor producción para tener mayores ingresos. Se genera un círculo de empobrecimiento y de continua explotación a los trabajadores y habitantes de estos campamentos. Esto, responde a un “sistema cadena” donde la forma de vida se mantiene y gira en un mismo eje, en este caso la precarización laboral y la falta de acceso a otros medios de vida.

La empresa abacalera se encuentra en el país desde hace aproximadamente sesenta años, lo que da paso a que el elemento de la costumbre generacional se mantenga arraigado.

Es importante analizar si la libertad de trabajo y contratación en la industria abacalera, realmente se cumple. Pues si bien es cierto, todo apunta que la empresa se ha mantenido ejerciendo un poder sobre los productores de manera sistemática sin respetar las garantías mínimas y los derechos de los trabajadores. Esto ha sido encubierto por contratos de arrendamiento firmados entre la empresa y personas a quienes denominan contratistas, donde el objeto contractual son los terrenos de la empresa. Los contratistas se encargan de “reclutar al personal” para que labore la tierra. Este es el mecanismo

mediante el cual la empresa elude la responsabilidad de generar contrataciones laborales directas con los abacaleros. Sin duda, en este escenario se configura la tercerización e intermediación laboral, lo que está expresamente prohibido en el Estado ecuatoriano desde el año 2008, establecido en el Mandato Constituyente Nro. 8.

A pesar de que la norma es clara, la empresa ha continuado ejerciendo esta “modalidad” de contratación a la fecha. La libertad de trabajo y contratación, si bien es un derecho, al concretarse la relación laboral, se transforma en un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y empleado. Sin embargo, la empresa niega la relación laboral con los productores agrícolas, aun cuando la norma establece que la relación entre el empleador y el empleado debe ser de manera directa y que el empleador debe ser quien garantice todos los beneficios de ley a los trabajadores.

Ambiente Laboral Seguro

La seguridad, salud y bienestar de los trabajadores es fundamental para generar una estabilidad en las actividades laborales. Con el objetivo de precautelar el bienestar de los empleados, el empleador debe adoptar medidas preventivas y acciones de respuesta rápida ante accidentes y/o enfermedades laborales. Es de suma importancia que como modo de prevención se extiendan capacitaciones del uso de herramientas y del equipamiento y así evitar incidentes.

En el estudio realizado, referente al ambiente laboral seguro, la totalidad de los productores de fibra de abacá afirmaron que durante los años que permanecieron trabajando para la empresa no recibieron equipamiento adecuado. Aseguraron que la empresa nunca les dotó de uniformes, mascarillas para fumigación, guantes, botas y demás insumos necesarios para la producción. De igual forma, manifestaron que las

recibían cuchillos y machetes de la empresa, pero en lo posterior eran descontados de sus remuneraciones.

De igual forma, no se evidenció que la empresa cumpla con los requisitos mínimos para que los productores agrícolas puedan realizar sus labores sin complicaciones. Pues, el mismo gerente general de la empresa aseguró no poder estar al pendiente de si a los trabajadores les falta un par de guantes para trabajar, porque no es el responsable de aquello. Según el informe de la Defensoría del Pueblo eran los mismos productores quienes debían incurrir en los gastos de producción como el arreglo de la maquinaria y la compra de combustible. (Benavides Llerena Gina, 2019, p. 28) A ello se suma que el entorno debió ser adecuado por los trabajadores para poder movilizar los tonguillos y la fibra con los burros, mulas o caballos.

Al hablar de un ambiente seguro también incluye garantizar que los trabajadores tengan un equipo médico en la empresa al que puedan acudir en caso de malestar, enfermedad o emergencias. Sin embargo, este escenario no se contemplaba para los productores de fibra de abacá pues, aseguran haber sufrido graves accidentes y no haber contado con indemnizaciones por parte de la empresa ni con atención médica aún en casos de emergencia. De ello es necesario realizar un análisis extensivo de cómo actuaba la empresa, pues el gerente narró un caso donde se le dio atención a un trabajador quien sufrió una amputación, sin embargo, aseguró que ha sido el único caso grave conocido e inclusive manifestó que en todos los trabajos hay accidentes y empeló como ejemplo las numerosas muertes de pasajeros en mano de los choferes. (“Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa”, 2019)

El informe de la Defensoría del Pueblo indicó que al realizar las visitas en uno de los campamentos hallaron a un joven que padecía de fiebre por cinco días seguidos, así

también, en otro de los campamentos encontraron a una persona con su mano y parte del brazo mutilado por la máquina de procesamiento.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 36) Esto sin mencionar, las numerosas enfermedades crónicas que a la fecha padecen las personas debido a los químicos empleados para fumigar las plantaciones de abacá sin el equipamiento adecuado.

Se evidencia una trasgresión de la norma, al punto de despojarle de humanidad a las personas que trabajan en la producción de fibra de abacá. Se ha cosificado a estas personas atropellando no solo sus derechos laborales sino también su dignidad humana que, como se estableció en el capítulo uno, deriva en un sin número de derechos que en este caso han sido coartados por la empresa y su reiterada inobservancia de la norma y de los derechos humanos y laborales de numerosas familias, quienes representaron por años su fuerza de producción. La evasión de responsabilidades como empleador por parte de la empresa ha desencadenado graves consecuencias en la vida y salud de los productores de fibra de abacá y muchas de estas consecuencias son irreversibles.

Libertad de Asociación

Garantizar el derecho a la libre asociación y conformación de sindicatos es una obligación de los empleadores. Las asociaciones sindicales, generalmente, son creadas por los trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones laborales y defender sus derechos ante sus empleadores. Al ser un derecho de los trabajadores, como todos los demás es irrenunciable.

Los productores agrícolas de abacá, a pesar del sin número de arbitrariedades efectuadas por la empresa en su contra, no configuraron ningún tipo de sindicato. Esto, no se debió al desconocimiento, pues, aseguran que en algún momento se reunieron para exigir lo que en derecho les corresponde. Sin embargo, al acudir con los empleadores

fueron amenazados con desalojarlos de los campamentos y quitarles su trabajo y único sustento económico. Al respecto los representantes de la empresa no se manifestaron, toda vez, que permanentemente desconocieron como trabajadores de la empresa a los productores agrícolas y señalaron como responsables a los contratistas, quienes también formaban parte de su fuerza de producción.

A pesar del temor de los trabajadores de quedarse sin un sustento, por más mínimo que este fuese, años más tarde, entre el 2019 y 2020 decidieron unir fuerzas y con el apoyo de diversas organizaciones sociales y con la Defensoría del Pueblo emprendieron acciones en la vía jurisdiccional. Presentaron una Acción de Protección en contra de la empresa, Procuraduría General del Estado, Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Gobierno. Esta acción no buscaba el reconocimiento de sus derechos laborales, sino que se centró en la búsqueda de reparaciones por los derechos humanos que alegaron se les había vulnerado.

En primera instancia el Juez determinó en sentencia la configuración de esclavitud moderna y ordena reparar integralmente a los ciento veintitrés trabajadores por la vulneración a los Derechos Humanos. Las medidas incluyeron la entrega de cinco hectáreas de terreno, indemnización económica, disculpas públicas y que los afectados tengan atención de salud de forma prioritaria. En segunda instancia el tribunal ordena que se conjugue el valor de la indemnización y el valor de las tierras, se levanta las medidas cautelares que evitaban que los campamentos sean demolidos y los trabajadores desplazados. A la fecha el proceso se encuentra admitido por la Corte Constitucional por considerarse como un caso grave y de relevancia social. (“Comité de Solidaridad Furukawa Nunca Más”, 2023)

Así también en el año 2019 se presenta una denuncia en contra de la empresa por el delito de trata de personas con fines de explotación laboral. Fiscalía realizó una formulación de cargos y ampliación de formulación de cargos. En febrero del año 2023, el Juez penal llama a juicio a exgerentes, directivos y a la empresa Furukawa por delito de trata de personas. Los trabajadores se encuentran a espera de la audiencia. (“Comité de Solidaridad Furukawa Nunca Más”, 2023)

Traje a colación las acciones jurídicas emprendidas por los trabajadores, porque a raíz de aquello la empresa realizó desalojos masivos de los campamentos donde habitaban más de ciento veinte personas, quienes figuran como actores en esta causa. Lo que se traduce a más de ciento veinte familias despojadas de su vivienda y del único sustento económico que conocieron durante toda su vida.

No se trató de un hecho aislado. Según lo manifestado por el Sujeto C, cuando se realizaba inspecciones por parte del Ministerio del Trabajo se les obligaba a decir que se encontraban trabajando en la empresa desde hace apenas dos o tres meses, aun cuando llevaban años laborando en ella. Al respecto indicó:

Una vez, un compañero no hizo caso y dijo que ya llevaba ahí doce años y que no le aseguraban, más bien dicho, les dijo de todo lo que nosotros pasábamos ahí, las peripecias pues y todo y al otro día, maletas afuera de los campamentos lo echaron a él y a la mujer.

Sin duda, la coacción infringida por la empresa para evitar que se sindicalicen fue efectiva durante casi sesenta años. La coerción era abiertamente dirigida a los trabajadores. Inclusive tras recibir la visita de la Defensoría del Pueblo los trabajadores habían recibido amenazas del personal de la empresa de posibles despidos por sus actividades de

organización y denuncia, así como por los testimonios que dieron a las instituciones del Estado.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 25)

Actuación del Estado frente a este escenario

El Estado posee la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir la normativa interna, así como los tratados y convenios internacionales ratificados por este. En lo que respecta a la rama laboral, el Ministerio del Trabajo como parte del ejecutivo y gabinete especializado, tiene la tarea de ser el veedor y fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y la garantía de los derechos de los trabajadores.

Aterrizando la obligación y responsabilidad del Estado dentro de este estudio de la producción agrícola de abacá y la protección a quienes labran la tierra se deben realizar numerosas apreciaciones.

Primero, tanto los testimonios otorgados por los sujetos entrevistados como el contenido del informe de la Defensoría del Pueblo aseguran que el Ministerio del Trabajo realizó varias inspecciones en los campamentos. Segundo, de las inspecciones realizadas por el Ministerio del Trabajo, la entidad reconoció y verificó que el Reglamento Interno con el que se maneja la empresa se encontraba desactualizado de la norma vigente, pues había sido registrado en el año 1966.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 33) Tercero, en el informe realizado el 2018 por este Gabinete se reconoció el incumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo. (Benavides Llerena Gina, 2019, p. 33). Cuarto, se hace constancia de la existencia de la tercerización e intermediación laboral y por ende del incumplimiento al Mandato Constituyente Nro. 8. Finalmente, en el dictamen del año 2019 de la misma Cartera de Estado, se deja en evidencia que se verificaron treinta y uno incumplimientos laborales.(Benavides Llerena Gina, 2019, p. 35)

Con respecto a las inspecciones realizadas por el Ministerio del Trabajo ¿Los mecanismos de control funcionan? Claramente, nos encontramos ante un escenario, donde estos mecanismos no son efectivos. Las numerosas inspecciones realizadas por esta Cartera de Estado debieron determinar hace mucho que las condiciones de los productores de fibra de abacá eran precarias y proceder con sanciones, mecanismos de protección y de reparación para estas familias. La empresa ha permanecido en el Ecuador por aproximadamente sesenta años y no fue sino hasta el año 2018 que, a través de un informe, el Ministerio de Trabajo determinó un sin número de vulneraciones de derechos y trasgresiones a la norma laboral. Esto no refleja sino la ineficiencia al momento de ejercer su facultad durante los años previos al 2018.

Por otro lado, mantener un Reglamento desactualizado con respecto a la norma vigente para el 2018 supone una vulneración a todo el ordenamiento jurídico. Esto debido a que el año 2005 el Código del Trabajo fue sometido a reformas y nuestra Constitución de la República del Ecuador es del año 2008. Aquello es otra forma de trasgredir la norma y nuevamente se deja en evidencia la ineficiente acción del Estado ante las regulaciones y control que debió ejercer sobre esta empresa de manera oportuna.

El informe del Ministerio del Trabajo sobre la inspección realizada a la empresa concluye que se han vulnerado numerosos derechos contemplados en la norma. Sobre el contenido constitucional establece que la empresa incumplió con los siguientes derechos: derecho al trabajo y la seguridad social, derecho a la salud, derecho de hábitat y vivienda, derecho a un ambiente sano, derecho a la educación, derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. De igual forma precisa que la empresa evadió las obligaciones inherentes al empleador, la suscripción de contratos, la prohibición del trabajo a niños, niñas y adolescentes menores de quince años, la evasión de riesgos que los trabajadores

estaban expuestos, etc. Además, establece en su dictamen el incumplimiento de treinta y uno preceptos referentes a la seguridad y al trabajo.

A pesar de todas las observaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo las sanciones que se le impusieron a la empresa radicaron, principalmente, en multas. La consecuencia de mayor gravedad fue la suspensión y cierre de los campamentos durante sesenta días, siendo la primera sanción impuesta a la empresa. Sin embargo, a la fecha, los campamentos siguen funcionando y la empresa operando como de costumbre. Aún existen vidas sometidas a condiciones deplorables y a la precarización de su actividad laboral. Las personas que allí habitan y trabajan no tienen más opciones, pues, para la mayoría, ese es el entorno en el que se criaron y es lo único que aprendieron a realizar ya que no tuvieron acceso a la educación y ser analfabetos les restringe significativamente acceder a otros medios de subsistencia.

La prohibición de la tercerización e intermediación laboral, a pesar de ser norma expresa, continúa siendo empleada como método principal para conseguir mano de obra para las plantaciones de abacá. Esto me lleva a cuestionarme ¿Realmente el ordenamiento jurídico es suficiente para evitar las vulneraciones de derechos? En definitiva, la respuesta es no, pues la norma se vuelve letra muerta sin mecanismos de prevención y de acción que sean ejecutables. Los funcionarios estatales no han ejercido la debida vigilancia del cumplimiento de la norma por la empresa. El ordenamiento jurídico de nuestro Estado es sumamente garantista a partir de la vigencia de la Constitución del 2008. Entonces ¿Por qué se continúan socavando los derechos? Sencillo, porque el Estado no está ejerciendo correctamente sus facultades y potestades para que los derechos sean protegidos y para evitar que la empresa privada ejerza una coerción sobre sus trabajadores. Se mantiene un problema en el correcto cumplimiento de las atribuciones y obligaciones de los funcionarios lo que evita que la norma se traslade del papel a la ejecución.

Esclavitud moderna: Precarización laboral y Servidumbre de la gleba

En suma, todos los elementos analizados han logrado establecer que se configura una forma de esclavitud moderna. Por un lado, tenemos la precarización laboral y por otro la servidumbre de la gleba.

Con respecto a la precarización laboral, es claro que se han visto transgredidos numerosos derechos laborales de los productores de abacá. Se ha incumplido la norma tanto constitucional como laboral e incluso los derechos humanos de los productores agrícolas de abacá. No se cumplieron mínimamente con las condiciones requeridas para laborar en un ambiente sano y seguro, no se les remuneró de forma adecuada pues, se generó una clara explotación laboral por las excesivas horas de trabajo tanto en una jornada como a la semana.

Estos y todos los elementos que se han analizado a lo largo de este estudio, denotan que no se trata de un problema que se limita a la empresa. La precarización laboral debe ser abordada de forma integral por el Estado, los empleadores y los trabajadores a través de los sindicatos. A su vez, es urgente y necesario que se activen mecanismos efectivos. Que se generen políticas laborales que regulen de formas más efectivas las relaciones laborales para evitar que estos escenarios se mantengan y que realmente logren materializarse en la realidad de los trabajadores.

Por otra parte, es importante precisar sobre si existe o no una configuración de la servidumbre de la gleba. Es necesario tomar en cuenta que este fue un sistema de la del feudalismo y que sus características particulares responden a la época.

Así pues, en esta forma de servidumbre se genera una vinculación de los siervos (sirvientes) a la tierra. Estos no podían abandonarla las plantaciones sin permiso de su señor feudal. Los siervos estaban obligados a entregar una parte de la producción al señor

feudal. En contraste con la situación de los productores agrícolas de abacá los trabajadores viven en el mismo lugar donde producen la tierra y estos están obligados a entregar de forma exclusiva la producción a la empresa.

La servidumbre de la gleba era transmitida de generación en generación. En líneas previas se estableció que desde el inicio del funcionamiento de la empresa las familias han trabajado en ella. Alrededor de cuatro generaciones se mantienen en los mismos campamentos y realizando las mismas actividades productivas.

La carencia de libertades y la inexistencia de derechos para los siervos, es otra de las características de este tipo de servidumbre. Así mismo, se ha determinado que a pesar de que en la actualidad los productores agrícolas poseen derechos, estos han sido vulnerados por la empresa. Al igual que ocurría en la época del feudalismo con quienes labraban la tierra.

Los siervos dependían totalmente a la tierra del feudal para poder subsistir. En la mayoría de los casos los siervos vivían en situaciones precarias y de pobreza extrema pues sus ingresos económicos dependían, en su totalidad, del señor feudal. Lo mismo ocurre con los productores agrícolas de abacá. Sus remuneraciones eran insuficientes e inferiores a lo fijado por el Estado, lo que no era suficiente para mantener lo mínimo necesario para garantizar una vida digna. Sus ingresos dependían en su totalidad de lo que la empresa les entregara y estos montos no eran fijos.

Finalmente, para los siervos era sumamente complejo cambiar de forma de vida o “escalar” en la estructura socio económica del entorno en el que vivían. Su condición de siervos era hereditaria. Sin embargo, cuando el feudalismo llegó a su fin, los siervos mantuvieron su forma de vida porque no se les permitía acceder a ningún tipo de instrucción educativa por ende su analfabetismo les cerraba numerosas puertas. Así

también, los productores agrícolas de tercera edad, adultos, niñas, niños y adolescentes son analfabetos porque las instituciones más cercanas quedaban a aproximadamente a siete kilómetros de distancia y la empresa no les proporcionó una escuela para que pudieran tener una educación adecuada. De igual forma, las personas que han dejado de trabajar como productores agrícolas, eventualmente deciden volver porque no conocen otra forma de vida y la falta de instrucción educativa limita mucho su acceso a otro tipo de oportunidades.

La empresa, en definitiva, ha sobrepuesto el enriquecimiento y el poder sobre el bienestar de los trabajadores. Esto a pesar de que son los productores de la materia prima que es la base de su actividad económica. Los trabajadores se han mantenido sometidos durante años a recibir menos de lo mínimo bajo pésimas condiciones. Uno de los testimonios que más me trastocaron fue cuando el Sujeto C señaló: “Se enriquecieron a nuestras costillas, nosotros trabajamos la tierra y ellos solo nos ven como animales. Ya sabe cómo dicen: después que haya negro, aunque no haya burro”. Es claro que los trabajadores desean reclamar su bienestar y dignidad. Pero claramente su contexto los conduce a quedarse callados por mantener un sustento para ellos y sus familias, por más mínimo que este parezca, a quedar en las calles sin siquiera algo que comer. El día a día de los productores agrícolas no es vida, es una supervivencia.

Ciertamente, “*el papel lo aguanta todo*” y la norma no es la excepción. La gama de derechos laborales que contienen tanto el Código de Trabajo como los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, se convierten en “*letra muerta*” si volteamos a ver a la realidad de los productores agrícolas de abacá. No basta con incorporar más derechos y garantías a la norma. Es necesario realizar una búsqueda de los mecanismos óptimos que aseguren que esos derechos no van a ser vulnerados y en caso de que eso

ocurra tener métodos de respuesta pronta y adecuada para reparar a quien ha sufrido tal vulneración. Pero aún falta mucho por andar para que ello sea una realidad

Conclusiones

El presente estudio se direccionó con el objeto de medir la existencia de la precarización laboral y la configuración de condiciones serviles como formas de esclavitud moderna dentro de la industria abacalera en Ecuador. Mediante el análisis realizado y los datos recabados se ha logrado obtener información significativa sobre el objeto de investigación, llegando así a importantes conclusiones.

Los resultados obtenidos dejan en evidencia la precarización laboral en la empresa abacalera. Los productores agrícolas se encuentran frente a condiciones laborales sumamente precarias. Carecen de una remuneración justa. Su jornada laboral excede en demasía el límite de horas establecidos en la norma. No fueron afiliados a la seguridad social acorde a lo establecido en los instrumentos jurídicos, por lo que no pudieron acogerse a su derecho de jubilación. Trabajaron bajo relaciones hostiles con su empleador ocasionando que su derecho de asociación se encuentre restringido. Finalmente, en cuanto al entorno laboral, jamás se respetaron las condiciones mínimas para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Así también, se evidencia la configuración de la servidumbre de la gleba. Los trabajadores se encuentran en relaciones laborales cimentadas en la dependencia con su empleador. Esto se debe, principalmente, a que la mayoría de ellos nacieron, crecieron y desarrollaron sus vidas en torno a la producción agrícola de abacá. Casi todos los trabajadores carecen de algún nivel de escolarización pues se vieron obligados a ayudar a sostener a sus familias apoyando en el trabajo para acrecentar la producción. Esta realidad se reprodujo de manera generacional, una característica propia de este tipo de servidumbre.

La investigación arrojó, además, que gran parte de la población afectada se autoidentifica como afrodescendientes/ afroecuatorianos/ negros. Este hallazgo deja en evidencia la reproducción de patrones sociales ligados a la esclavitud. Representados principalmente en el abuso de poder y coerción sobre cuerpos racializados e históricamente oprimidos. Se evidencia la continuidad de conductas inherentes a la esclavización, pues, las condiciones en las que viven y trabajan las personas son totalmente deplorables. Esto no se limita a hombres y mujeres trabajadores que son mayores de edad, sino que abarca a mujeres en período de gestación o lactancia, niños, adolescentes e incluso personas de la tercera edad. Las condiciones precarias afectan a todos por igual.

Los trabajadores han sido víctimas de explotación económica, pues son sometidos a extenuantes jornadas laborales por una remuneración que no cubre mínimamente sus necesidades. Su libertad se ve restringida por la coerción y persecución constante ejercida por la empresa, lo que ha provocado que, en todo el tiempo que la empresa lleva produciendo, nunca se haya conformado un sindicato de productores agrícolas de abacá para exigir sus derechos laborales y mucho menos para mantener negociaciones colectivas que deriven en un contrato colectivo. De igual forma, las enfermedades y heridas ocasionadas por accidentes laborales o falta del equipamiento adecuado no fueron atendidas por la empresa como corresponde.

Así mismo, es importante señalar que, las mujeres al interior de los campamentos fueron quienes alimentaron, lavaron ropa y curaban heridas de quienes sufrieron accidentes laborales, es decir fueron ellas quienes mantuvieron las tareas de cuidado, esto aún sin tener remuneración alguna, por lo que las compensaciones y/o reparaciones que se exigen deben ser pensadas con enfoque de género. Tomando en cuenta que, las tareas de cuidado sostienen no solo a las familias sino también al capital.

Finalmente, puedo concluir que, el cuerpo normativo nacional, en lo que a trabajo se refiere, es pro empleador. Es decir, se concentra en favorecer a los empleadores por sobre los derechos de los trabajadores. La aplicación de la norma laboral se vuelve sumamente legalista en controversias laborales, es decir, se apega tanto a la norma positivista contemplada en el Código de Trabajo, que puede inclusive desvirtuar derechos reconocidos en instrumentos internacionales, en especial en los diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo. En concreto, ceñirse de forma estricta a la norma ocasiona que se limite el ejercicio de los derechos de los trabajadores. En el caso que nos acoge, se deja en evidencia la inoperancia del Estado frente esta permanente vulneración de derechos que la empresa abacalera ha venido ejerciendo sobre los trabajadores por casi seis décadas. El accionar del Ministerio del Trabajo no fue oportuno y su respuesta ante lo ocurrido no ha sido eficaz, pues a pesar de las sanciones impuestas, las condiciones de los trabajadores no se han modificado aún en la actualidad.

En suma, el presente estudio deja en evidencia la sistemática y continua precarización laboral existente en la empresa agrícola de abacá desde sus inicios hasta la actualidad. Precarización que se ha mantenido generacionalmente debido a que se han ejercido métodos inherentes a los sujetos sometidos a la servidumbre de la gleba. Todos los elementos recabados han dejado en evidencia la configuración de la esclavitud moderna sufrida por los trabajadores agrícolas de abacá.

Recomendaciones

Adaptar la institucionalidad a la cultura del precedente. – El Estado ecuatoriano progresivamente se ha ido adaptando a la cultura del precedente, lo que se traduce a incorporar los criterios, preceptos y mecanismos de las altas Cortes, en nuestro caso Corte Nacional y Constitucional. Ceñir a las instituciones de manera más cercana a la cultura del precedente generará un enfoque con mayor previsibilidad y consistencia ante la interpretación y debida aplicación de los derechos humanos laborales. De este modo, se logra romper el esquema estrictamente legalista. Pues esto limita de manera significativa adaptar el derecho y sus posibles trasgresiones ante el cambiante sistema laboral y social que atravesamos permitiendo así una mayor forma de flexibilidad de acción ante los desafíos actuales.

Ampliar los medios de acceso a la información. – Se recomienda la implementación de programas que se adecúen a las realidades de los diversos sectores laborales. Pues los contextos en el sector urbano y rural cambian de formas significativas y esto incluye a los mecanismos de acceso a la información. Realizar un acercamiento directo a los trabajadores que poseen limitaciones ante el acceso a la información es de suma importancia, pues es la única forma de identificar las diversas dinámicas laborales a las que se está enfrentando.

Reglamentos de procedimientos de aplicación. – Es importante el fortalecimiento de los procedimientos implementados por los funcionarios públicos que garanticen una respuesta eficaz, eficiente y oportuna ante las vulneraciones de derechos laborales. Mediante ello se busca la implementación de más recursos que garanticen una inspección efectiva en los diversos sectores agrícolas, pues los sitios de producción se encuentran, en ocasiones, en zonas de difícil acceso.

Implementación de políticas de responsabilidad empresarial. – Es importante la implementación de políticas de responsabilidad empresarial que incluya la transparencia en las prácticas internas, la promoción de los derechos de sus empleados y la importancia de entablar diálogos con los trabajadores para llegar a consensos.

Rendición de cuentas. – Mediante el mecanismo de rendición de cuentas se busca transparentar los procesos al interno de las diversas instituciones. Esto no solo direccionado ante las empresas o instituciones privadas, sino también para las instituciones del Estado que se encargan de realizar los procesos de evaluación e inspección. Para, de este modo impulsar los procesos transparentes y claros, evitando así la reproducción de prácticas corruptas por acciones que coluden a funcionarios públicos con intereses personales y/o económicos, que priman por sobre las garantías de cumplimiento de la norma laboral y el irrestricto respeto a los derechos de los trabajadores.

Creación y fortalecimiento de Políticas Públicas. - El Estado como garante de los derechos humanos laborales es el llamado a tomar medidas concretas para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral en la industria agrícola. No solo a nivel de respuesta sino también ante la destinación de recursos para generar mecanismos preventivos ante la violación de derechos laborales. A su vez, el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión e inspección a fin de que esta sea más rigurosa y detallada en las empresas. Es importante la implementación de políticas que promuevan el empleo digno abandonando la idealización del “empleo pleno” que solo se limita a evaluar la remuneración percibida y no busca la erradicación de prácticas violentas en contra de los trabajadores y trabajadoras.

Fortalecimiento de los mecanismos empleados por la Defensoría del Pueblo. – Si bien, la Defensoría del Pueblo tiene como fin precautelar el respeto a los derechos, así

como supervisar que las instituciones cumplan correctamente con la prestación de sus servicios. Es necesario que se implementen mecanismos efectivos para que su levantamiento de información vaya más allá de un informe condenando acciones que trasgreden los derechos de diversa índole, pues estos son conocidos de forma limitada por ciertas instituciones o personas que tienen interés en temas específicos. Por ello, considero que es de suma importancia que se empleen mecanismos de difusión efectivos para el conocimiento público de los hechos (siempre que no califiquen como reservados). No con el fin de mediatizar la justicia o politizarla, sino más bien someter al escrutinio público los hechos ocurridos a fin de que se tomen acciones oportunas, eficientes y eficaces por la autoridad competente, pues la presión mediática tiende a generar prontitud en la atención a estos casos.

Bibliografía

8. *La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva.* (s/f).

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm>

Acosta Sofía. (2020, octubre). *Infografía: Precarización del trabajo durante la pandemia.* <https://ecuador.fes.de/news-list/e/infografia-precarizacion-del-trabajo-durante-la-pandemia>.

Ayuda en Acción. (2019, noviembre 5). *7 ejemplos de esclavitud moderna: tipos de explotación humana.* <https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/ejemplos-esclavitud-moderna/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20esclavitud%20moderna%3F%20Cuando%20hablamos%20de,amenazas%20o%20el%20abuso%20de%20poder%2C%20entre%20otros>.

Baquero Méndez Daniel, & Mielles López José David. (2014). Los Booms en perspectiva Cacao y Banano. *Revista de Análisis y Divulgación Científica de Economía y Empresa.*

Benavides Llerena Gina. (2019). *La indigna situación de familias que viven dentro de las haciendas de abacá de la empresa japonesa FUUKAWA PLATACIONES C.A. del Ecuador.* <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2260>

Bloch Marc. (1939). *La Societé Feudale.* Akal S.A. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/dia-internacional-para-la-abolicion-de-la-esclavitud-la-esclavitud-moderna-en-incremento-en-estos-ultimos-anos/>

Boletín de Cifras del Sector Productivo. (2022). <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/Boletin-Cifras-ProductivasDIC2022.pdf>

Boletín de Cifras del Sector Productivo. (2023). <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/Boletin-Cifras-ProductivasENE2023.pdf>

Burton Joan. (2009). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. *World Health Organization*, 978 92 4 350024 9.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

Canessa Montejo Miguel F. (2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23 (1)(1659–4304), 115–144.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/download/5291/5117/#:~:text=los%20derechos%20humanos%20laborales%20son%20todos%20aquellos%20derechos%20en%20materia,Canessa%2C%202008%3A%2023>).

Chaignot Nicolas. (2012). *La servitude volontaire aujourd'hui Esclavages et modernité*. Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/la-servitude-volontaire-aujourd-hui--9782130594307.htm>

Código del Trabajo, Pub. L. No. 167, Congreso Nacional (2005).

Comité de Solidaridad Furukawa Nunca Más. (2023). En

<https://www.instagram.com/p/CtJ2SceLaB6/?igshid=MzRIODBiNWFIZA==>.

Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente (2008).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) , Pub. L. No. 9460, Organization Of American States (1969).

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, Naciones Unidas (1956).

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and>

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Pub. L. No. 098,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 (1949).

Convenio sobre el trabajo forzoso, Pub. L. No. 29, Organización Internacional del Trabajo (1930).

Convenio sobre igualdad de remuneración, Pub. L. No. 100, Organización Internacional del Trabajo (1951).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

Convenio sobre la edad mínima, Pub. L. No. 138, Organización Internacional del Trabajo (1971).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Pub. L. No. 87, Organización Internacional del Trabajo (1948).

Dar un rostro humano a la globalización. (2012). *Conferencia Internacional del Trabajo 101a*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf

Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. (2016). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, I(978-607-729-295-1)*.

Día internacional para la Abolición de la Esclavitud: la esclavitud moderna en incremento en estos últimos años. (2022, diciembre 6). Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/dia-internacional-para-la-abolicion-de-la-esclavitud-la-esclavitud-moderna-en-incremento-en-estos-ultimos-anos/>

Dobb Maurice. (2014). *Derechos económicos y sociales*. UNESO. <https://es.unesco.org/courier/2018-4/derechos-economicos-y-sociales>

Duby Georges. (1981). *El Caballero, La Mujer y el Cura - El matrimonio en la Francia feudal*. Turus. <https://educacioncivicamep.files.wordpress.com/2013/09/duby-georges-el-caballero-la-mujer-y-el-cura.pdf>

Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_854797.pdf

Fibras del futuro. (2010). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. <https://www.fao.org/economic/futurefibres/fibres/abaca0/es/>

Ficha Sectorial: Cultivo de Plantas de Fibra. (2021). <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2021/fichas-sectoriales-1-trimestre/Ficha-Sectorial-Cultivo-de-plantas-de-fibras.pdf>

Historia de la OIT. (s/f). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

Jubilación Ordinaria por Vejez. (2016, febrero 21). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

La agricultura: un trabajo peligroso. (2015, marzo 23). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang-es/index.htm

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

La esclavitud en el siglo XXI ya suma 50 millones de personas. (2022, septiembre 12). Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514261>

Mandato Constituyente Nro. 8 (Eliminación y Prohibición de la Tercerización, Intermediación Laboral, Contrato Laboral por Horas y Cualquier Forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo), Pub. L. No. 330, Asamblea Constituyente (2008).

Marcelo Almeida, Gerente de Furukawa. (2019). *Revista Plan V.* <https://www.youtube.com/watch?v=t2nGTfUObh8>

Marting Alexis, & Saillant Francine. (2022). La esclavitud moderna: ¿una cuestión antropológica? *Andamios: Revista de Investigación Social*, 19(48), 229–253.

<https://andamios.uacm.edu.mx/index.php/andamios/article/view/902/pdf>

Minda Geraldine. (2023). *Condiciones Laborales en la Producción Agrícola de Abacá*.

Minda Lastra Geraldine Gisella. (2023). *Amicus Curiae: Las mujeres y las tareas reproductivas en los campamentos agrícolas de abacá*.

Observación General Nro.18: Derecho al Trabajo. (2006). Naciones Unidas.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=es

Prado-Torres Daniel, Del Cura-González Isabel, & Prado-Torres Alexandra. (2017).

Hacia un modelo de atención a la multimorbilidad en atención primaria.

ELSEIVER, 49(5).

¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres

humanos? (s/f). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de

diciembre de 2023, de [https://www.ilo.org/global/topics/forced-](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm)

[labour/definition/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm)

Ratificaciones de Ecuador. (s/f). Normlex Information System on International Labour

Standards. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616

Rhea González Bertha Soraya, Paltán López Aracely, Cornejo Aguiar José Sebastián, &

Abreu Valdivia Omar. (2019). *Violencia Política de Género en el Ecuador: Una*

Realidad Latente. *Revista Ecuatoriana de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 4(2), 28–47. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/recsyj/article/view/670/594>

Segarra Segovia Ángel Iván. (2019). *Pronunciamiento de Furukawa Plantaciones C.A. ante el Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas*.

Sentencia No. 093-14-SEP-CC, Pub. L. No. Sentencia No. 093-14-SEP-CC, Corte Constitucional (2014).

Séverine Sabia, Dugravot Aline, Léger Damien, Ben Hassen Céline, Kivimaki Mika, & Singh-Manoux Archana. (2022). Association of sleep duration at age 50, 60, and 70 years with risk of multimorbidity in the UK: 25-year follow-up of the Whitehall II cohort study. *PLOS MEDICINE*.

<https://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.1004109>

Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos. (s/f).

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>

Vitali Bernardi Sofía Magali, Philipp Gretel, & Marega Magali. (2019). Estrategias gremiales frente a la precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador. *TESSEOPRESS*.