



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Carrera de Derecho**

**TRABAJOS FORZADOS Y EXPLOTACIÓN  
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN Y REALIDAD  
ECUATORIANA**

Autores:

**María Eulalia Alvarado Cañizares.; Adolfo Leonardo Muñoz  
Espinoza.**

Director:

**Dr. Eduardo Xavier Bermúdez López**

**Cuenca – Ecuador  
2023**

## **DEDICATORIA**

Para Rodrigo el ángel más grande a quien recuerdo con amor y con el mayor respeto cada día, quien fue y es mi inspiración a diario.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, quienes han sido un pilar fundamental y mi mayor apoyo no solo en esta etapa de aprendizaje, sino a lo largo de toda mi vida. También quiero expresar mi gratitud a mis hermanos, quienes son una gran inspiración para mí. Mi reconocimiento se extiende a toda mi familia, así como a mis amigos en general, quienes forman parte de mi entorno y me acompañan en mi día a día. Y a nuestro Tutor, el Dr. Xavier Bermúdez, cuyo vasto conocimiento y experiencia han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Sin su ayuda, no habría sido posible.

## **DEDICATORIA**

Para mis hermanos David, Juan y Martín. Su apoyo incondicional y constante inspiración han sido fundamentales en mi camino académico y personal. Este logro es también suyo, y dedico este trabajo en reconocimiento a nuestra hermandad y al cariño que nos une.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi madre, quien siempre me ha brindado un apoyo incondicional durante mis estudios y me ha impulsado a alcanzar mis metas. A mi padre, quien ha sido no solo mi padre, sino también mi amigo y mentor, guiándome en mi camino de aprendizaje. Y a nuestro Tutor, el Dr.

Xavier Bermúdez, cuyo vasto conocimiento y experiencia han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Sin su ayuda, no habría sido posible.

## **RESUMEN:**

El presente trabajo de titulación se enfoca en el estudio de uno de los casos más controversiales de la actualidad, abordando el tema de la precarización laboral y la denominada "esclavitud contemporánea" o "servidumbre de la gleba". Se desarrollan sus definiciones, historia y evolución, y se recopila normativa y jurisprudencia nacional e internacional al respecto.

La investigación destaca las graves consecuencias que acarrearán tales figuras para los trabajadores, así como las pobres sanciones para sus responsables. En el estudio se recopilan los hechos que constituyen el caso Furukawa y los diferentes procesos de carácter constitucional, penal y administrativo a los que la empresa y sus ex funcionarios están siendo sometidos, enfatizando y analizando el artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal.

**Palabras clave:** Caso Furukawa, Derechos Humanos, Esclavitud contemporánea, Precarización laboral, Servidumbre de la gleba.

## ABSTRACT:

The present degree work focuses on the study of one of the most controversial cases of today, boarding the issue of job insecurity and the so-called "contemporary slavery" or "servitude of the gleba". Definitions, history, and evolution are developed, and national and international regulations and jurisprudence in this regard are compiled. The investigation highlights the serious consequences that some figures have on workers, as well as the poor sanctions for those responsible. The study compiles the facts that constitute the Furukawa case and the different processes of a constitutional, criminal, and administrative nature to which the company and its former officials are being subjected, emphasizing, and analyzing article 105 of the Comprehensive Organic Criminal Code.

**Key Words:** Furukawa case, Human Rights, Contemporary Slavery, Labor Precariousness, Servitude.

Translated by:



Adolfo Muñoz E.





## ÍNDICE

Introducción.....	6
<b>1. CAPÍTULO 1: La Precarización Laboral, Desarrollo Histórico.....</b>	<b>7</b>
1.1. Concepto e Historia .....	7
1.1.1. Concepto De Precarización O Precariedad Laboral .....	7
1.1.2. Línea de tiempo en la historia del Ecuador .....	7
1.2. Formas y Tipos de Precarización Laboral .....	13
1.3. Regulación de la Normativa Nacional y Legislación Comparada.....	16
1.3.1. Normativa Ecuatoriana.....	17
1.3.2. Normativa Argentina .....	21
1.3.3. Normativa Colombiana .....	23
<b>2. CAPÍTULO II: El Delito de Trabajos Forzados u Otras Formas de Explotación Laboral en el Ecuador.....</b>	<b>26</b>
2.1. Análisis del Artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal .....	27
2.2. Bien Jurídico Protegido .....	28
2.3. Sujetos.....	29
2.3.1. Sujeto activo. ....	29
2.3.2. Sujeto Pasivo. ....	31
2.4. Verbos Rectores .....	32
2.5. Medios de Comisión .....	33
2.6. Elemento Subjetivo.....	33
2.7. Tipos de Trabajos Forzados y Formas de Explotación Laboral .....	34
2.8. Jurisprudencia Internacional y Tratados Internacionales sobre la Explotación Laboral .....	35

<b>3. CAPÍTULO III: Análisis Práctico, Caso Furukawa.....</b>	<b>40</b>
3.1. Antecedentes, Historia y desarrollo del Caso .....	40
3.2. La Empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador .....	40
3.3. El Caso Furukawa.....	43
3.3.1. La Condición laboral en las plantaciones de Furukawa .....	44
3.3.2. Sistema de intermediación laboral empleado por la empresa Furukawa.....	47
3.4. Actualidad del caso Furukawa y su relación con el delito de Trabajos Forzados u Otras formas de Explotación Laboral. ....	49
3.4.1. Procesos instaurados en contra de la empresa Furukawa .....	50
3.4.2. Procesos Administrativos .....	51
3.4.3. Procesos Constitucionales .....	55
3.4.4. Proceso Penal.....	63
3.4.4.1. Fases Y Etapas Del Proceso Penal.....	68
3.5. El caso Furukawa y el delito de Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral .....	70
Conclusión y Recomendación .....	75
REFERENCIAS .....	79

## **Introducción**

El análisis exhaustivo de la problemática de la precarización y explotación laboral en la actualidad, particularmente en América Latina, con un enfoque en países como Ecuador, Colombia y Argentina, constituye una tarea de vital importancia para el progreso tanto social como jurídico en el ámbito de los Derechos Humanos de los Trabajadores.

La exploración detallada de fenómenos como la servidumbre, los trabajos forzados, el trabajo infantil y la esclavitud se erige como un pilar fundamental en este estudio. Resulta esencial examinar minuciosamente las leyes y políticas vigentes en cada nación, subrayando las semejanzas y divergencias en su aplicación y efectividad. Asimismo, se requiere un enfoque riguroso en cuanto a la implementación y el cumplimiento de las normativas laborales, con el propósito de garantizar condiciones laborales dignas y equitativas

Mediante el análisis de casos concretos y emblemáticos, se pretende fomentar una toma de conciencia sobre la gravedad de estas problemáticas y la imperante necesidad de emprender medidas efectivas y contundentes para su erradicación definitiva.

# **1. CAPÍTULO 1: La Precarización Laboral, Desarrollo Histórico**

## **1.1. Concepto e Historia**

### **1.1.1. Concepto De Precarización O Precariedad Laboral**

Previamente al desarrollo práctico y jurídico del tema de titulación de tesis, es importante definir y conceptualizar de la forma más entendible y en la brevedad posible a que se hace referencia cuando hablamos de “precarización laboral”, de primera impresión podríamos deducir a la palabra precariedad como algo nefasto, de muy mala calidad o a su vez, una condición muy deficiente, con esto, uniendo las palabras “precarización” con “laboral” podemos colegir su significado, pues es la situación que viven los trabajadores que sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como “normal”, especialmente cuando su remuneración no cubre ni siquiera las necesidades básicas de una persona a tal punto que afecta directamente a la salud física; entonces la precarización es un hecho y depende de varios factores como región, estructura económica, social y sobre todo, un eje importante para analizar es el sistema político existente, su mercado y oportunidad laboral, por lo tanto precariedad o precarización laboral “es a grandes rasgos, lo opuesto a la noción de trabajo decente, y está presente tanto en las actividades económicas formales como en las informales” (Millán y Zambrano, 2006, como se citó en Rubio Campos, 2017). Teniendo como consecuencia bajar el nivel, capacidad y autonomía de los trabajadores en cuanto a su planificación y control de vida tanto profesional como social, encontrándose en una posición de inseguridad y vulnerabilidad lo que claramente ocasiona una decadencia en el ámbito laboral de los trabajadores.

### **1.1.2. Línea de tiempo en la historia del Ecuador**

Ahora bien, es importante recurrir a la historia para poder entender y analizar a fondo esta situación, que aparentemente pareciera no suceder en la actualidad, pues la evolución de los derechos humanos y su protección nos haría pensar lo contrario, pero la realidad es otra.

El inicio de esta “protección y evolución” mencionada anteriormente inició el 31 de enero de 1917 fecha en la que se expide la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, en el Congreso Constituyente en el Teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, promulgada por Venustiano Carranza en su calidad de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo, situación de gran importancia que marcó un hecho significativo para la sociedad latinoamericana, pues aquella constitución fue pionera en avanzar en los derechos individuales (políticos y civiles) e introdujo los derechos laborales y sociales esenciales, consagrando dos principios fundamentales: “Las leyes laborales están destinadas a proteger a los trabajadores”; y como segundo principio “los derechos de los trabajadores son irrenunciables”. Estos principios básicamente engloban la situación de un trabajador pues son muy amplios y se encaminan a la protección hacia el empleado, pero para ser más específicos y brindar más protección, se dedicó el Título VI al trabajador y la Previsión Social fijando así en su artículo 23 una serie de derechos, entre estos: “Jornada máxima de 8 horas diarias y 6 días semanales con una especificación particular a este enunciado que dice: “nocturna de 7 horas, pero 6 para mayores de 12 años y menores de 16, con prohibición del trabajo a menores de 12”; principios y derechos que fueron tomados como referencia en varias legislaciones (que serán materia de análisis del caso que motiva el presente trabajo), son los siguientes: “Prohibición del trabajo nocturno y en labores insalubres o peligrosas para mujeres y jóvenes; período de descansos para la mujer embarazada; salario mínimo; recargo del 100% sobre las horas extras limitadas a 3 por día y máximo en 3 veces consecutivas; reparto de utilidades empresariales; derecho a la sindicalización y a la huelga” además de hacer alusión a que los empleadores o patronos estarían obligados a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores siendo estas, habitación, escuela, enfermería y servicios básicos y quiénes serían responsables de los accidentes de trabajo, pagar indemnizaciones por despido intempestivo, y en el caso de tener que arreglar cualquier situación de un trabajador o viceversa tendría que someterse a tribunales de conciliación y arbitraje. Poniéndolo de esta manera, son derechos y principios cotidianos que suenan familiares en la realidad de nuestro día a día, pues gracias al constitucionalismo social mexicano que se extiende por América Latina, se recogen dichos principios y derechos, incluyendo al Ecuador.

En Ecuador la Constitución de 1929, que nace gracias a la Revolución Juliana (1925) fue la primera en consagrar los mismo derechos y principios establecidos en un principio en México (1917), y años más tarde en el Código de Trabajo (1938) fue en donde se consagraron

y aumentaron, en razón a la evolución social, tales derechos laborales, pero a pesar de sus reformas, conquistas, recortes a los derechos del trabajo y su incumplimiento, se ha convertido en un juego de nunca acabar, pues ha acompañado a la historia social latinoamericana.

Es importante trasladarse al 13 de mayo de 1830 y continuar con una línea del tiempo hasta llegar a la consagración de los derechos laborales, en 1830 es cuando Ecuador nace como Estado luego de independizarse de la Gran Colombia, mediante un acta firmada por una asamblea en Quito, pasando a formar un estado independiente. En 1862 se da la revolución en Montecristi, liderada por Eloy Alfaro, revolución que se llevó a cabo por las grandes discordias de quienes se hacían llamar conservadores católicos, quienes dieron un mal manejo a la economía pero por sobre todas las cosas a los derechos de los ecuatorianos afectado básicamente a la clase baja, es entonces que surge la preocupación de las clases trabajadoras, en donde se da inicio y se impulsa la formación de sindicatos liberales y una mejoría en cuanto a salarios con un pero muy grande pues no se habían dictado leyes que regulen lo laboral específicamente.

Es con este antecedente que se reconocen los principios laborales en la Constitución de 1929 y a su vez el primer código laboral expedido el 5 de Agosto de 1938, sin dejar de lado que ya existían leyes que regulaban el trabajo, como la ley de la policía, que regulaba el movimiento indígena quienes trabajaban en las tierras, ya sea como agricultores o como dueños de las mismas, existían ya varios tipos de beneficios para los trabajadores tanto para los rurales como los urbanos, es entonces que en la década de los 40, se fija el pago de utilidades, décimos, y se decreta un sueldo mínimo que viene a ser un gran beneficio, pues se entendería que nadie podría ganar menos de lo que la ley prevé, pues ese monto debería solventar las necesidades al menos básicas de una persona, se redujeron también las horas laborales.

En el año 1925 se crea el Ministerio de Prevención Social y Trabajo que sería un órgano encargado de todo lo relacionado al trabajo, cubriendo básicamente la situación de un trabajador dentro de su ámbito, es decir, lugar en donde cumple sus funciones, sanidad, higiene, entre otras, teniendo una base y sobre todo una organización de lo que más tarde sería la “legislación laboral”, conjuntamente, es en la década de los 90 cuando surge el

conocido “Movimiento Indígena Ecuatoriano” a raíz del cual resultan múltiples protestas en las que a más de su objetivo principal de agrupar a diferentes poblaciones indígenas para la protección y sobre todo su reconocimiento tanto en su cultura como idioma fue combatir a la opresión de los grandes poderes y promover sus derechos, en definitiva, el movimiento indígena tuvo mucho que ver para impulsar a una nación entera a luchar por sus derechos y para que los mismos sean reconocidos.

El origen del Código del Trabajo tiene entonces como antecedentes, a más del movimiento indígena, el impulso de la Constitución de 1929 en donde se promovía el progreso de la legislación social y la expedición de varias leyes y entidades importantes que merecen ser mencionadas: “La Inspección General del Trabajo” entidad administrativa que nace en 1926 con el objetivo de vigilar la elaboración y sobre todo el correcto cumplimiento de los contratos laborales; en 1927 y 1928 se regula el tema referente a los accidentes laborales y la responsabilidad del patrono, sobre la condición de la mujer en ámbito laboral así como la de menores de edad, la duración máxima de la jornada laboral de ocho horas (la cual ya tuvo su antecedente en el congreso de Querétaro-México) y el contrato individual de trabajo que según el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 8 expresa lo siguiente “Contrato Individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”., de igual manera se promulga la Ley de Jubilación, Montepío, Civil, Ahorro y Crédito y se funda la Caja de Pensiones que tuvo como resultado el nacimiento del Seguro Social Ecuatoriano; en el año 1934 se establece el descanso semanal.

El año 1935 fue determinante y de gran relevancia ya que se modifica a la Inspectoría General de Trabajo, atribuyéndole al Inspector más responsabilidades y obligaciones ante los trabajadores, es decir fue acreedor a más competencia; introduciendo, entre otras, la figura del visto bueno definida por el Doctor Gonzalo Merino Pérez en su Enciclopedia de Práctica Jurídica, como “ una diligencia de carácter administrativo por la cual se obtiene de la Autoridad del trabajo la aquiescencia para dar concluidas las relaciones laborales con un trabajador bajo dependencia, (Merino Pérez, 1974) definición que concluye claramente que esta institución es un proceso legal que permite concluir o a su vez dar por terminado el vínculo laboral, responsabilidad e institución única del Inspector lo que llega a crear una Ley

de Control de Trabajo y Desocupación, en dicho año se dicta también la Ley de Protección de Salarios y Sueldos; en el año 1936 se reforma todo lo relacionado al desahucio, es entonces que con esta y las disposiciones descritas con anterioridad se enriqueció el ordenamiento jurídico laboral y es así que sirven de base para la elaboración del Código del Trabajo que finalmente resulta aprobado por el General Alfonso Enríquez Gallo el 5 de agosto de 1938 mediante Decreto Ejecutivo 210 promulgado en el registro Oficial en septiembre de 1938, marcando así un hito histórico y sobre todo un gran avance y desarrollo en la trayectoria del derecho ecuatoriano del trabajo, pues este cuerpo normativo contempla una lucha que sin duda llevo años en ser tomada en cuenta y vino a servir a la sociedad para su mejor organización, para su conocimiento y sobre todo para dar valor al trabajo, pues esta actividad nace y se desarrolla con la aparición del hombre, ya que fue el hombre quien por instinto, naturaleza o necesidad creó el trabajo y que claramente conforme evolucionaba, cada vez necesitaría más regulación, pues a la final es un tema netamente social que evoluciona, haciendo surgir la necesidad de regularlo.

Ahora bien, con la creación del cuerpo normativo en mención nace un respaldo que es destinado a amparar los derechos de los trabajadores específicamente, pues en un contrato el trabajador es la parte más vulnerable, por lo tanto, la lógica de crearlo es la protección al mismo, es aquí que cabe perfectamente mencionar el principio que define la situación “In Dubio Pro Operario” mismo que se define como “ante la duda sobre el sentido de una norma, se ve favorecido el trabajador siempre y cuando se cumpla con la condición de existir una verdadera duda en cuanto al alcance de una norma” es entonces que se fallara a favor del trabajador, es decir el juez aplicará la ley en beneficio y en el sentido más favorable para el trabajador, principio constitucional consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en su artículo 326 que habla sobre los principios consagrados en materia laboral y el numeral 3 es el que define al principio como: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.” (Asamblea Constituyente, 2008).

La necesidad de adaptar la normativa a la sociedad actual, ha traído varios cambios que sin duda son objeto de análisis, pues la norma vigente desde 1938 sufrió varios cambios que han dado como resultado la transformación a la normativa, sin dejar de lado obviamente

el objetivo principal de proteger al trabajador y de igual manera al empleador, estableciendo deberes y obligaciones de las partes, es por esto que al Código de Trabajo se lo define como un cuerpo legal que regula de forma la actividad laboral, adecuándolo a normas de sencillo y fácil manejo ya que el objetivo es que todas las personas por una parte en calidad de trabajadores y por otra en calidad de empleadores puedan comprender, conocer y saber lo que hay detrás de la prestación de un servicio, y la generación de uno; pues el trabajo representa la evolución humana actual, y como lo expresa Pereira Jardim (2008), el trabajo es un elemento básico en la vida cotidiana, y el trabajo existe en donde existe una sociedad, entendiéndole al mismo como un desarrollo personal llegando a ser fuente vital para satisfacer necesidades; concluyendo, que el trabajo es, sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad humana, ya que relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano.

Resulta por lo tanto, difícil creer que la precariedad laboral estuviese presente en la actualidad, pues la normativa parece englobar básicamente todo lo relacionado a la situación laboral de un trabajador así como la del empleador, es cierto que la precariedad laboral no es más que una situación social difícil de combatir pues tiene mucho que ver con los gobiernos de turno, su mal manejo de las Entidades reguladoras y crisis económica que indirectamente afecta de una u otra forma al trabajador y el afán de seguir el camino fácil para “gobernar” pues como ya se ha mencionado varias veces en este trabajo la clase obrera es la más vulnerable.

Es entonces que podemos concluir que la precariedad laboral puede manifestarse de varias formas, sobre todo falta de estabilidad laboral es decir dejar sembrada la incertidumbre al trabajador sobre la continuidad de la relación laboral, incertidumbre o insuficiencia de ingresos lo que viene a ser un atentado a la estabilidad de una persona dentro de su trabajo, hecho que sucede tanto en el sector público como en el privado, situaciones que más adelante serán analizadas a cabalidad con el objetivo de crear conciencia de la simplicidad con la que se toma el asunto, pues es un problema social de urgente solución, no puede ser aceptado que un Estado de Derecho en donde el trabajo es un derecho fundamental consagrado en la Constitución, cuerpo normativo que por jerarquía y debido a su contenido se encuentra ubicada en la cúspide de la pirámide de Kelsen no cumpla con al menos las necesidades básicas de un ciudadano en su ámbito laboral.

## 1.2. Formas y Tipos de Precarización Laboral

A pesar de que en apartados anteriores se definió de manera general lo que significa la precarización laboral, este concepto no deja de ser ambiguo en gran medida y comúnmente con variedad de significados. Así mismo, los tipos y formas de precarización laboral se siguen expandiendo y variando a consecuencia de las nuevas formas que encuentra el empleador para evadir sus responsabilidades y regulaciones o encontrando salidas incluso legales para aumentar su beneficio y disminuir el de los trabajadores.

Organismos internacionales han hecho un esfuerzo para que, a pesar de la ambigüedad del concepto de precarización, se puedan identificar sus características o tipos a la hora de su análisis y estudio.

Podemos afirmar entonces, según la Organización Internacional del Trabajo (2012) que existen cuatro dimensiones a la hora de determinar si el empleo es de naturaleza precaria:

1. El nivel de certeza sobre la continuidad del empleo;
2. El nivel de supervisión en el proceso laboral, que está vinculado a la presencia o la ausencia de sindicatos, así como al control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo;
3. El nivel de protección reglamentaria y;
4. El nivel de ingresos (p. 34).

Siguiendo en el contexto de lo expuesto con anterioridad, existen condiciones precarias de trabajo que pueden identificarse como las formas de precariedad laboral que de alguna forma están llamadas a incluir y abarcar la mayor cantidad de situaciones posibles; mismas que podemos resumir en las siguientes:

- 1 **Salario bajo:** Karl Marx ha definido al “salario” como el valor o precio de la fuerza de trabajo configurado en forma de salario (Como se citó en López López, 2009), El precio de la fuerza de trabajo se convierte en salario, considerando a la fuerza como

la unión de las capacidades físicas e intelectuales que posee el ser humano y que lo pone en práctica en el trabajo o bien sea desarrollando una actividad, para la producción de bienes materiales básicamente, ya que el trabajo es fundamental para el desarrollo de la sociedad sea cual sea su medio para producir y así a cambio de dicho esfuerzo la persona merece y espera ser recompensado, aunque muchas veces el salario se vea disfrazado, creando falsa apariencia de que se paga todo el trabajo del obrero cuando en realidad se enmascara una situación de explotación laboral poniendo ya sea por no ser reconocido económicamente lo que merece por su trabajo o a su vez ganar menos de lo establecido por la ley; por lo tanto, el salario bajo encaja a lo que vendría a ser un factor de precarización laboral.

- 2 **Escasa protección frente al despido:** La protección ante el despido es incompleta, por la simple razón de que la indemnización frente a un despido se aplica ante causales específicas descritas en nuestro Código como por ejemplo el despido ineficaz, despido intempestivo, despido discriminatorio, siendo el último muy amplio pues existen varias situaciones de discriminación entrando en este grupo personas con discapacidades o a su vez enfermedades; sin embargo, si la persona encajará en cualquiera de las causales y si tiene derecho a esa indemnización entramos a otra problemática y esta es la inexistencia de recursos suficientes para financiar al afectado, por lo que ya no es solo un problema entre las partes (trabajador-empleador), si no ya es una situación social; entonces, una vez más lo que da como resultado es una falta de estabilidad para el trabajador generando miedo al mismo de quedarse sin empleo, dejar de percibir su remuneración y no recibir nada por sus servicios prestados, lo que entonces puede ser considerada una situación de precariedad. (Velásquez Pinto & UN. ECLAC. Secretariat., 2005).
- 3 **Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo:** en Ecuador, los trabajos informales son muy comunes y muy utilizados, esto a más de afectar gravemente al “contratado” o al trabajador afecta también a la estructura y al modelo de contratación comúnmente conocida, es decir que el trabajador firme un contrato y sea asegurado ante el Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para que justamente tenga acceso a los beneficios que este ofrece ante cualquier eventualidad como riesgos de trabajo, maternidad, invalidez, discapacidad, vejez, desempleo, enfermedad, entre otras, pero en definitiva la protección a la población tanto rural como urbana, sean trabajadores independientes o bajo relación laboral de dependencia, siempre y cuando se encuentre afiliados a esta institución caso contrario no existe tal protección, y aun así a pesar de que la seguridad social es un derecho irrenunciable y existe la obligatoriedad por parte del empleador afiliar a sus trabajadores, existen muchos que no cumplen y a efecto definitivamente se convierte en precariedad laboral.

- 4 **Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo;** como último punto se podría decir que este punto engloba las situaciones descritas anteriormente, y se resume a la baja calidad de vida que puede llegar a tener una persona por consecuencia de la precariedad laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Es de importancia recordar que el tema de investigación que motiva el presente trabajo se centra en la agroindustria y la actividad laboral agrícola, uno de los sectores más afectados por la precarización y explotación laboral en nuestro país y Latinoamérica en general, en el contexto propio de la industria agrícola, que posee sus propias particularidades a diferencia de otros sectores igualmente afectados, se pueden destacar, en este sentido, como formas de precarización:

1. La falta de normativa contractual que regule la forma y modalidad de contratación y relación obrero-patronal,
2. Los despidos sin consecuencias relevantes para el empleador,
3. Salarios insuficientes,
4. Obligatoriedad impuesta de tareas no convenidas,
5. Malas condiciones laborales,
6. No existencia de aportaciones jubilatorias y de seguridad social.

Entre otras, situaciones que evidencian la situación de gran vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas (Vitali, 2016).

En tal virtud, podemos decir que las personas trabajadoras que han sufrido de precariedad laboral son aquellas que han soportado el detrimento de sus condiciones laborales durante su vida como trabajadores, las personas que viven bajo una amenaza de despido, los empleados recientes que viven al día sin asegurarse protección alguna ni estabilidad laboral, y hasta aquellos que se encuentran de manera ocasional en el mercado laboral. A estas formas de experimentar el trabajo y de llevar a cabo una tarea laboral se las llama “precarias” e incluyen a los antiguos y actuales trabajos, a los trabajos informales y formales, calificados y especializados, etc. (Guadarrama et al., 2012).

### **1.3. Regulación de la Normativa Nacional y Legislación Comparada**

Como se mencionó en la primera parte del presente capítulo, a lo largo de la historia latinoamericana y ecuatoriana se han logrado avances sociales y laborales significativos a raíz de determinados eventos, luchas sociales, tratados internacionales, etc. Dichos avances se han plasmado, para mayor seguridad, en cuerpos normativos, mismos que recogen y acopian los resultados de tales progresos. En el presente apartado se analizarán dichos cuerpos normativos, con énfasis en la legislación interna. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es de análisis obligatorio la Constitución de la República del Ecuador, pues en ella se reconocen y garantizan los principales derechos laborales que posteriormente serán desarrollados en la normativa infra constitucional. Como norma laboral por excelencia se encuentra en vigencia el Código del Trabajo, expedido en el año 1938, recogiendo las instituciones básicas y esenciales de la relación obrero-patronal, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, etc.

La legislación laboral es un conjunto de normas y leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y tiene una gran importancia en cualquier sociedad moderna. En este apartado se llevará a cabo una comparación entre la legislación laboral de tres países de América Latina: Ecuador, Colombia, y Argentina. Estos países comparten una historia y una

cultura similares, pero tienen sistemas jurídicos distintos y, por lo tanto, diferentes enfoques en cuanto a la protección de los derechos laborales.

El objetivo de esta comparación es analizar las similitudes y diferencias entre estas legislaciones laborales, teniendo en cuenta aspectos como los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, las condiciones de trabajo, las formas de contratación, las políticas de seguridad social, entre otros. Al comprender las similitudes y diferencias en las leyes laborales de estos países, se podrán identificar áreas en las que se necesiten mejoras y oportunidades para el intercambio de buenas prácticas.

En definitiva, este apartado tiene como propósito contribuir al debate sobre el derecho laboral en América Latina, ofreciendo una visión comparada de la legislación laboral de tres países clave de la región, con el fin de analizar la forma en la que se regulan las relaciones laborales en diferentes ordenamientos jurídicos y contribuir con tal información en el caso FURUKAWA de posterior estudio.

### **1.3.1. Normativa Ecuatoriana**

De acuerdo con la jerarquía de normas, la Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema y por lo tanto, cualquier análisis del derecho laboral debe empezar por esta norma, para ello es imprescindible realizar una pequeña mención histórica sobre los avances en materia laboral a lo largo de los años, en cuanto a la historia laboral del Ecuador, se puede decir que esta se divide en dos períodos.

El primer período se inicia con la fundación de la República en 1830, cuando Ecuador se consolidó como Estado independiente. Durante este período, Ecuador se encontraba en un proceso de transformación, siendo escasas las disposiciones que regulaban la situación laboral.

Es importante destacar que la falta de regulaciones laborales durante este período no significa que no existiera trabajo en el país, sino que se trataba de un contexto histórico donde el trabajo no tenía una relevancia significativa en la agenda política y social del país.

En este sentido, es necesario mencionar que el desarrollo del derecho laboral en el Ecuador ha sido un proceso constante de evolución y adaptación a las necesidades sociales y

económicas del país. A lo largo del tiempo, se han promulgado diversas normativas que han buscado proteger los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos y regular la relación entre empleadores y empleados.

El inicio del segundo periodo en la historia laboral de Ecuador se remonta a la promulgación de la Constitución de 1929. Esta fue la primera en abordar el tema laboral y establecer disposiciones que garantizaron la protección de los trabajadores, lo que fue fundamental para el desarrollo del derecho laboral en el país. Entre las disposiciones se encontraban la protección a mujeres y niños, la limitación de la jornada laboral, el derecho al descanso semanal, la creación de seguros, la mejora de las condiciones de salud en el lugar de trabajo, la indemnización por accidentes laborales, la libertad de asociación, entre otros. Posteriormente, la Constitución de 1945 fue un gran avance en cuanto a los derechos económicos y sociales, en la que se establecieron derechos laborales especiales como el contrato colectivo, la prohibición del despido injustificado y la protección a la mujer embarazada. Además, esta constitución declaró que los derechos laborales eran irrenunciables.

En el año 1967, por primera vez se incorpora en la Constitución el principio fundamental ya mencionado en el presente “In dubio pro - operario” en caso de duda sobre el alcance de una norma se aplicará la más favorable para el trabajador.

En la Constitución de 1979 se establecen varios principios importantes en materia laboral, entre ellos la libertad de trabajo, la cual implica que ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos o forzosos, y la libertad de contratación, que permite a los trabajadores y empleadores acordar las condiciones de trabajo.

Por su parte, la Constitución de 1998 incorpora importantes reformas en materia laboral, como la regulación de las transacciones en este ámbito, así como la prohibición de la paralización de servicios públicos por situaciones de huelga o paro. Estas disposiciones tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un ambiente laboral justo y equitativo.

Por último, en el año 2007 y 2008 la Asamblea Constituyente tiene la intención de construir una nueva Constitución mediante un pacto social generando normas y principios que

permitan mayor igualdad, participación social, mayor inclusión en equidad y acceso a la justicia laboral.

Ahora bien la actual Constitución de la República vigente desde el 20 de octubre de 2008 tiene normas relativas a los derechos y principios que ya fueron reconocidos en la Constitución de 1998 pues a breve rasgos fue una Constitución bastante completa por lo que quedaría los años siguientes solo mejorar las disposiciones a la par con las necesidades sociales.

La Constitución actual introduce importantes cambios en las instituciones relacionadas con el ámbito laboral, y como resultado, se han producido eventos importantes. Por ejemplo, se ha establecido como objetivo la erradicación del trabajo infantil o su regulación, y se ha incorporado el principio de "a igual trabajo, igual remuneración", que garantiza el derecho a recibir una remuneración justa y digna por el trabajo realizado, de acuerdo con las horas y las condiciones correspondientes. Además, se incluye a las personas con capacidades especiales y se prohíbe la discriminación de niños, mujeres y jóvenes, que históricamente han sido grupos vulnerables y de atención prioritaria. Estos derechos están consagrados y descritos en el Capítulo tercero de la Constitución ecuatoriana, que los clasifica para una mayor protección. De igual manera la idea de revocar la tercerización y sobre todo la intermediación laboral quedando establecido que la relación laboral tendrá que ser directa y bilateral, y por último, nuestro caso de estudio y análisis "Prohibir toda forma de precarización que atente contra los derechos de los trabajadores", y por lo tanto siendo protegidos constitucionalmente, garantizando que los trabajadores, a más de poder desarrollar con libertad su actividad en un ambiente sano, lo hagan también en uno adecuado en donde su salud, integridad, higiene, seguridad y sobre todo su bienestar, sea la prioridad ya que el trabajo no es solo un derecho y un deber social como tal, es una fuente de construcción, práctica, ejecución o realización, lo cual va de la mano con la "Doble Dimensión del Derecho al Trabajo", situación que ha sido tratada por la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-611/01, determinando una doble dimensión en el derecho al trabajo, una individual y otra colectiva, reconocida en la Constitución; dice entonces, que el aspecto "individual" hace referencia a la potestad que tiene toda persona de elegir y a su vez ejercer su profesión en condiciones dignas y justas, por otro lado el aspecto "colectivo" que implica una orden hacia los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno

empleo porque caso contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa. Tal como lo dice la Corte Constitucional el trabajo al ser reconocido como derecho fundamental debe ser protegido en todas sus modalidades. (Corte Constitucional de Colombia, 2001).

Ahora bien, es importante el estudio del Código del Trabajo, norma laboral en vigencia en el Ecuador, para desarrollar un contexto claro para la posterior comparación con las legislaciones mencionadas, analizaremos los artículos e instituciones relevantes para el caso FURUKAWA que es objeto de la presente investigación.

Según el artículo 134 del Código del Trabajo, Está prohibido que los niños, niñas y adolescentes menores de quince años realicen cualquier tipo de trabajo remunerado para terceros. Si un empleador viola esta prohibición, deberá pagar al menor el doble de la remuneración y cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales, incluyendo las prestaciones y beneficios de la seguridad social. Además, será sancionado con la multa máxima prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y en caso de reincidencia, se clausurará el establecimiento. Tanto las autoridades administrativas como los jueces y empleadores están obligados a cumplir con las normas contenidas en el Título V del Libro I del Código de la Niñez y Adolescencia, en particular, respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección contra la explotación laboral de los niños, niñas y adolescentes. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

De la misma forma el artículo 138 del Código de Trabajo prohíbe que niños y niñas menores de 18 años trabajen en industrias o tareas consideradas peligrosas o insalubres. Estas tareas serán detalladas en un reglamento especial elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia y el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, de acuerdo con las leyes y acuerdos internacionales del país. También está prohibido el trabajo esclavo, la prostitución infantil, la producción de pornografía y la trata de personas. Además, se prohíben ciertos trabajos que podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los menores de edad, como la producción de alcohol y sustancias tóxicas, la manipulación de pinturas con plomo o arsénico, la fabricación de explosivos y la carga y descarga de barcos, entre otros. Para los adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, también

hay ciertas prohibiciones y trabajos restringidos, que son determinados por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

### **1.3.2. Normativa Argentina**

En el artículo 14, la Constitución Argentina reconoce el derecho al trabajo en todas sus formas y garantiza la protección del trabajador a través de las leyes. Las leyes deberán asegurar condiciones dignas y equitativas de trabajo, una jornada laboral limitada, descanso y vacaciones pagados, una retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea y participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección

Además, la Constitución garantiza la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad del empleado público. Reconoce la libertad y democracia sindical, permitiendo la organización sindical libre y la posibilidad de establecer convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho a la huelga. Los representantes gremiales tendrán las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la estabilidad de su empleo.

En cuanto a la seguridad social, el Estado está obligado a otorgar beneficios integrales e irrenunciables, estableciendo un seguro social obligatorio a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado. La ley deberá establecer jubilaciones y pensiones móviles, protección integral de la familia, defensa del bien de familia, compensación económica familiar y acceso a una vivienda digna.

En el artículo 15, en la Constitución Argentina también se prohíbe la existencia de esclavos, y se declara que los pocos que aún puedan existir quedan libres desde la jura de esta Constitución. Además, se establece que todo contrato de compra y venta de personas es un crimen, por el cual serán responsables quienes lo celebren, así como el escribano o funcionario que lo autorice. Asimismo, los esclavos que se introduzcan de cualquier modo en el territorio de la República quedarán libres por el solo hecho de pisar ese territorio (Congreso General Constituyente, 1994).

El artículo 75 de la ley de Contrato de Trabajo de Argentina, establece que el empleador tiene la obligación de respetar las limitaciones en cuanto a la duración del trabajo y debe adoptar las medidas necesarias para proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores. Esto implica evitar los efectos negativos de tareas penosas, riesgosas o que puedan causar agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Además, el empleador debe cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo, a fin de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

En caso de que se presenten situaciones en las que el trabajador pueda estar en peligro o exista una violación a las condiciones establecidas por la ley y las normas reglamentarias, el trabajador tiene el derecho a negarse a prestar sus servicios sin que esto le cause pérdida o disminución de su remuneración. Esto es aplicable cuando exista un peligro inminente de daño o cuando el empleador haya incumplido su obligación, habiendo sido notificado previamente y en mora.

Asimismo, si la autoridad competente ha declarado la insalubridad del lugar de trabajo, el empleador debe realizar los trabajos necesarios o proporcionar los elementos que dicha autoridad establezca para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. En caso contrario, el trabajador tiene derecho a negarse a trabajar en dicho lugar.

En conclusión, la ley protege los derechos de los trabajadores y establece obligaciones para los empleadores a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras para todos (Congreso de la Nación Argentina, 1974).

La ley Nro. 27580 de Argentina que aprueba el Convenio Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo – Convenio 190 de la OIT, convenio que en su artículo 5 establece que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos principios y derechos fundamentales incluyen la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la

discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

El artículo sugiere que para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario fomentar un entorno laboral que respete los derechos fundamentales de los trabajadores y que garantice condiciones laborales justas y seguras.

Así mismo, el artículo 10, literal G, establece que todo Miembro (en este caso Argentina) deberá adoptar medidas apropiadas para garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación (Congreso de la Nación Argentina, 2020).

### **1.3.3. Normativa Colombiana**

El artículo 17 de la Constitución de Colombia establece que queda prohibida la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas, El artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y es objeto de una protección especial por parte del Estado en todas sus formas. Además, se reconoce el derecho de toda persona a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991).

Mediante la ley 800 del 2003 de Colombia se aprueban la "Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional", adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince de noviembre de dos mil, El Protocolo establece que el término "trata de personas" se refiere a la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas, utilizando amenazas, fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o mediante el uso de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona con autoridad sobre otra, con el propósito de explotación. Dicha explotación incluirá, al menos,

la explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos (Congreso de Colombia, 2003).

El Código Penal Colombiano en su artículo 188-A establece que la persona que, ya sea dentro o fuera del territorio nacional, capture, transporte, acoja o reciba a otra persona con el propósito de explotarla, será sancionada con una pena de prisión de trece a veintitrés años y una multa que oscila entre ochocientos y mil quinientos salarios mínimos legales mensuales vigentes. En este contexto, la explotación se refiere a obtener beneficios económicos o de otro tipo para uno mismo o para otra persona mediante actividades como la explotación sexual, el trabajo o servicio forzado, la esclavitud, la servidumbre, la explotación de la mendicidad ajena, el matrimonio servil, la extracción de órganos, el turismo sexual y otras formas de explotación. Se establece que el consentimiento de la víctima a cualquier forma de explotación no será una justificación para eximir de responsabilidad penal al acusado (Senado De La República de Colombia, 2000).

El artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia establece que los empleadores de trabajadores menores de 18 años tienen prohibido realizar, autorizar o permitir acciones que afecten la salud física, moral o psicológica del menor trabajador, además de aquellas ya establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. También se prohíbe ordenar o permitir que el menor realice labores que estén prohibidas por la ley (Ministerio de Protección Social Colombia, 2011).

Luego de haber analizado las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina en cuanto a la explotación laboral, servidumbre, los trabajos forzados, el trabajo infantil, la esclavitud, etc. Se puede concluir que, aunque hay similitudes en las normativas y políticas en relación a estos temas, también existen importantes diferencias que afectan la aplicación y efectividad de las mismas.

Es evidente que cada país tiene una realidad económica, social y cultural particular que influye en la forma en que se aborda la problemática laboral y se establecen las normas correspondientes. En este sentido, es importante destacar que la efectividad de las leyes laborales depende no solo de su contenido, sino también de su aplicación y cumplimiento.

Es necesario seguir trabajando en la creación de políticas públicas y normativas que protejan los derechos de los trabajadores, especialmente de aquellos más vulnerables como

los niños y niñas, las personas en situación de esclavitud y los trabajadores forzados. Asimismo, se debe fortalecer la fiscalización y control de las condiciones laborales para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y evitar la explotación laboral, situaciones que se evidencian en casos como FURUKAWA, que es objeto de nuestro análisis.

En conclusión, es fundamental que los países continúen trabajando en la promoción y protección de los derechos laborales, a través de la implementación de políticas y normativas que protejan a los trabajadores, prevengan la explotación laboral y garanticen un trabajo digno y justo para todos.

## **2. CAPÍTULO II: El Delito de Trabajos Forzados u Otras Formas de Explotación Laboral en el Ecuador**

Teniendo como antecedente el caso que motiva la presente investigación, en este capítulo se procederá a realizar un análisis de la normativa penal ecuatoriana teniendo en cuenta los hechos que dieron lugar a tal caso, relacionándolo evidentemente con el contexto y la demás normativa de orden laboral, estudiada anteriormente.

La legislación penal ecuatoriana tipifica y sanciona conductas que violan los derechos de los trabajadores considerando la normativa tanto constitucional como internacional, es importante mencionar que si bien es cierto, existe amplia normativa encaminada a evitar este tipo de actividades, las sanciones que prevén las mismas, son por demás insuficientes, injustas e ineficaces, lo que incrementa la relevancia de la normativa penal, teniendo en cuenta la naturaleza de la sanción impuesta en dicha rama del derecho, específicamente una pena privativa de libertad, de ahí la importancia de la revisión y análisis del tipo penal objeto de la investigación.

Del objetivo del derecho penal y por lo tanto de las disposiciones en él contenidas se debe tener en cuenta el fin de la pena a la cual el autor va a ser sometido en cada caso en particular. El derecho penal puede resguardar los bienes jurídicos protegidos y con ello a la libertad del individuo, así como el mantenimiento de un orden social en un contexto determinado (Roxin, 2015). Con esta breve explicación sobre el fin que en general persigue el derecho penal y por consiguiente la pena a imponerse, se puede colegir la importancia de (después de un análisis fáctico de lo ocurrido en el caso FURUKAWA) un análisis del contenido del artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal, y el demás contenido complementario del presente capítulo. El estudio del tipo penal en mención se llevará a cabo, como ya se manifestó, atendiendo a los elementos fácticos que constituyen el caso FURUKAWA, mismos que serán debidamente enunciados, examinados y desarrollados en el capítulo tercero de la presente.

## **2.1. Análisis del Artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal**

El artículo 105 del Código Penal establece las sanciones correspondientes para aquellas personas que sometan a otras a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, tanto dentro como fuera del país. La pena privativa de libertad por este delitos es de diez a trece años. Los casos en los que se pueden presentar trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales incluyen situaciones en las que una persona sea obligada o engañada para trabajar o prestar servicios bajo amenaza de daño a ella misma o a terceros (numeral 1).

Además, se considera trabajo forzado o explotación laboral cuando se utilizan a niños, niñas o adolescentes menores de quince años (numeral 2), así como también cuando se obliga a adolescentes mayores de quince años a trabajar en empleos peligrosos, nocivos o riesgosos, de acuerdo con lo establecido por las normas correspondientes (numeral 3). El numeral 4 establece que se considera trabajos forzados u otras formas de explotación laboral cuando se utiliza la violencia o amenaza para obligar a una persona a trabajar o prestar servicios. El numeral 5 señala que cuando una persona es obligada a comprometer o prestar servicios personales o de alguien sobre quien ejerce autoridad como garantía de una deuda, aprovechando su condición de deudor, se considera trabajo forzado o explotación laboral. Finalmente, el numeral 6 establece que se considera trabajos forzados u otras formas de explotación laboral cuando se obliga a una persona a vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otra persona y a prestar servicios sin libertad para cambiar su condición. Todas estas formas de explotación laboral son consideradas delitos graves y por ende sancionables por la ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

Con el objetivo de realizar un análisis claro del tipo penal citado anteriormente, se procederá desglosando su estudio en los elementos objetivos del tipo en el siguiente orden:

1. Bien jurídico Protegido
2. Sujetos
3. Verbos rectores
4. Medios de comisión
5. Tipo subjetivo

## **2.2. Bien Jurídico Protegido**

Es preciso señalar el bien jurídico que la normativa penal ecuatoriana pretende proteger con la tipificación del delito sometido a nuestro estudio ya que como se mencionó se puede decir que éste es el fin mismo tanto del derecho penal como de la pena hipotética a imponerse, para identificar dicho bien nos trasladaremos a la estructura misma del Código Orgánico Integral Penal, el artículo 105 se encuentra dentro del título cuatro “Infracciones en particular”, capítulo primero “Graves Violaciones a los Derechos Humanos y Delitos Contra el Derecho Internacional Humanitario”, sección tercera “Diversas Formas de Explotación”, esta ubicación normativa a nuestro juicio viene a proteger la libertad de las personas en el marco de los Derechos Humanos, sin embargo, la libertad personal se torna muy ambigua al momento de analizar el bien jurídico protegido dentro de un tipo penal tan específico, por lo que se hace necesario remitirnos a la norma suprema dentro del ordenamiento jurídico del Ecuador en donde se encuentran garantizados los derechos básicos a todos los ciudadanos, en su capítulo sexto “Derechos de libertad” se encuentra el artículo 66 de la Constitución de la república del Ecuador (2008) que en conjunto con su numeral 17 reza: “Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.” Por lo tanto, el bien jurídico que a nuestro entender protege la norma contenida en el artículo 105 del Código Orgánico Integral penal es la libertad laboral o de trabajo.

Ahora bien, Corcoy (2004, como se citó en García, 2016) afirma que el bien jurídico protegido por la norma en cuestión es el correcto funcionamiento del mercado laboral, éste entendido como una compilación de derechos de los trabajadores que sirven como base para la relación que crea un ordenamiento jurídico entre ellos y el empleador, creando a su vez un punto de equilibrio entre las facultades y derechos de ambos.

Determinar cuál es el bien jurídico protegido por una norma suele ser en algunos casos por demás subjetivo según la ambigüedad o la precisión de cada tipo penal, es así que en muchos casos el bien jurídico protegido es muy sencillo de determinar, por ejemplo, la propiedad en el delito de robo o hurto, la vida en el homicidio, la integridad física en las lesiones, etc. En el caso que nos ocupa existe un cierto grado de dificultad al especificar

inequívocamente dicho bien, es por ello que se hace necesario analizar un tipo penal análogo contenido en la legislación penal argentina: “Art. 140. - Serán reprimidos con reclusión o prisión de tres a quince años, el que redujere a una persona a servidumbre o a otra condición análoga y el que la recibiere en tal condición para mantenerla en ella.” (Congreso de la Nación Argentina, 1921), este tipo penal encuentra similitud con el contenido del artículo 105 sometido a análisis en conjunto con su numeral 6, al respecto, se dice al momento de analizar el bien jurídico, que tal conducta se trata de un ataque al hombre libre, que constitucionalmente se establece como un interés fundamental del estado el cual es irrenunciable (Donna, 2011), por lo tanto, y siguiendo con nuestra idea en la primera parte de este análisis, se coincide en que el bien jurídico protegido es el Derecho Humano a la libertad de trabajo en el primer caso y del hombre como tal en el segundo, ambos teniendo en cuenta los derechos garantizados en la constitución de cada país, pero evidentemente el tipo penal en la legislación ecuatoriana se inclina mucho más a una protección de ámbito laboral mientras que en la argentina a una protección general en cuanto a libertades, teniendo a nuestro entender como conclusión que el bien jurídico protegido por el artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal es la libertad de trabajo, ésta, según Neves Mujica (2001), le concede al trabajador las siguientes decisiones fundamentales: la de trabajar u no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar, la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién. En la fase final, dicho derecho consiste en reconocerle al trabajador la facultad de dejar el empleo por su sola voluntad.

## **2.3. Sujetos**

Siguiendo con el análisis de los elementos objetivos del tipo penal del artículo 105 de nuestra legislación, corresponde proceder con los sujetos que pueden intervenir dentro del mismo:

### **2.3.1. Sujeto activo.**

El sujeto activo no es especificado por la norma, pues esta no determina características puntuales que deba cumplir el mismo, ni lo califica de manera alguna, sin

embargo, según García (2016), será el patrón, empresario, dador de trabajo, empleador, que se deben entender como empresarios que ejerzan sus facultades tanto individuales como en forma conjunta o social, mercantiles o civiles y cualquier persona ya sea natural o jurídica que dé trabajo o empleo a otra.

En conclusión, el sujeto activo, el agente, el autor del ilícito penal puede ser cualquier persona, que dentro del contexto y del ámbito de protección de la norma vendría a denominarse en términos generales el “empleador” o para ser aún más incluyentes y amplios “dador de trabajo” incluso si es una persona natural o jurídica.

En cuanto al último punto sobre el sujeto activo, cuando se menciona que este puede ser incluso una persona jurídica, no está por demás realizar un breve análisis sobre la sanción penal que prevé la norma dentro del Código Orgánico Integral Penal hacia las personas jurídicas, pues recordemos que el presente estudio tiene como motivación la naturaleza privativa de la libertad de las sanciones penales para los hechos constituyentes del caso FURUKAWA que es motivo de la presente investigación, así tenemos lo que manda el artículo 49, primer y segundo inciso del COIP:

Art. 49.- Responsabilidad de las personas jurídicas.- En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas nacionales o extranjeras de derecho privado son penalmente responsables por los delitos cometidos para beneficio propio o de sus asociados, por la acción u omisión de quienes ejercen su propiedad o control, sus órganos de gobierno o administración, apoderadas o apoderados, mandatarias o mandatarios, representantes legales o convencionales, agentes, operadoras u operadores, factores, delegadas o delegados, terceros que contractualmente o no, se inmiscuyen en una actividad de gestión, ejecutivos principales o quienes cumplan actividades de administración, dirección y supervisión y, en general, por quienes actúen bajo órdenes o instrucciones de las personas naturales citadas.

La responsabilidad penal de la persona jurídica es independiente de la responsabilidad penal de las personas naturales que intervengan con sus acciones u omisiones en la comisión del delito. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

El contenido del artículo citado es claro en puntualizar dos situaciones muy relevantes, la primera, que la persona jurídica será penalmente relevante por los delitos cometidos para su beneficio o para el de otros mediante la acción u omisión de prácticamente cualquier persona que tenga que ver con dicha persona jurídica (bajo uno de los tantos supuestos del primer inciso) y la segunda, que la responsabilidad penal de la persona jurídica es completamente independiente de la responsabilidad de las personas naturales (quienes se encuentran dentro de los supuestos del primer inciso), por lo tanto se puede concluir que las personas naturales, físicas, que realizaron un hecho penalmente relevante que se adecue al injusto penal de estudio dentro del caso práctico de posterior análisis podrían ser perfectamente procesadas y juzgadas según el art. 105 del COIP.

### **2.3.2. Sujeto Pasivo.**

El sujeto pasivo dentro del contenido del delito en su primera parte es, al igual que el sujeto activo, indeterminado, pues tampoco se puntualiza característica especial alguna para la víctima del injusto penal analizado, puede ser entonces cualquier persona en contra de la cual se cometan los hechos descritos en el tipo penal, sin embargo, tal como se analizó en el numeral anterior, por la naturaleza y el ámbito de protección de la norma, el sujeto pasivo en última instancia vendría a ser la persona trabajadora, empleada, obrera, en fin, la persona a la cual se le ha dado el empleo o trabajo y que obviamente sea en contra de la cual se cometa el delito.

Es importante señalar que el tipo penal analizado cuenta con seis numerales que dentro de nuestro estudio se denominarían medios de comisión, en la mayoría de tales numerales se incluye una o varias características de las personas en contra de las cuales se puede cometer la infracción penal, de ahí el motivo por las que lo mencionamos en el presente apartado, es así que en el numeral 2, se habla de niños, niñas y adolescentes menores a 15 años, en el numeral 3, adolescentes mayores a 15 años y en el numeral 5, a la persona cuya calidad sea de “deudora”, estas personas y calidades se incluyen dentro de los sujetos pasivos que pueden participar como tales dentro del delito analizado.

Dentro del análisis del sujeto activo, se citó un tipo penal análogo existente en otro país, precisamente Argentina, teniendo nuevamente en cuenta el mismo, Donna (2011)

puntualiza que algunos autores creen que al tratarse de un delito en contra de la libertad, cuando la situación de servidumbre no ha sido obligada por el sujeto activo hacia el sujeto pasivo, sino que en su lugar haya sido convenida, quedaría excluida la tipicidad, de manera que si se presta por parte de la víctima su consentimiento expreso para quedar de alguna forma en situación de esclavo no se estaría frente al injusto penal en cuestión, sin embargo, manifiesta que existen bienes jurídicos indisponibles, que no se pueden renunciar y que teniendo en cuenta la prohibición de la esclavitud en Argentina y el concepto que se maneja en el ordenamiento jurídico de tal país en cuanto a la dignidad del hombre, el consentimiento no tendría relevancia alguna en estos casos.

## 2.4. Verbos Rectores

El verbo rector es el que gobierna la oración a la que llamamos tipo penal, es de tener en cuenta que todo tipo penal tiene un verbo rector por lo menos. Los tipos penales pueden tener uno o varios verbos rectores, se denominan elementales los primeros y compuestos los segundos (Vega, 2016).

El verbo rector dentro del tipo penal objeto de análisis es el someter a otra persona a trabajos forzados, es decir imponer de manera obligatoria a una persona, es decir el sujeto pasivo, a realizar actividades de índole laboral sin consentimiento alguno (aunque ya se tocó el tema del consentimiento anteriormente). Como se mencionó, el delito estudiado cuenta con 6 numerales, en 3 de los cuales se pueden identificar diferentes verbos rectores además del que se mencionó y se encuentra en su texto principal, estos son: **obligar o engañar** a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio, bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas; **utilizar** en ellos niñas, niños o adolescentes menores a 15 años de edad; y **utilizar** a adolescentes mayores a 15 años de edad en trabajos peligrosos, nocivos o riesgosos, de acuerdo a lo estipulado por las normas correspondientes (García, 2016).

## **2.5. Medios de Comisión**

En el presente artículo es importante identificar los medios de comisión del delito, pues éste en particular admite por lo menos 3, mismos que van de la mano con los verbos rectores plenamente identificados en el numeral anterior. De la redacción misma del texto en su conjunto se pueden puntualizar los siguientes:

- Uso de amenazas o violencia (numerales 1 y 4)
- Explotación laboral aprovechando la edad del sujeto pasivo (numerales 2 y 3)
- Explotación laboral aprovechando la situación de deudor de la víctima (numeral 5)

En cuanto al numeral 6 de la norma, debemos entender como medio de comisión cualquiera de los enumerados (García, 2016).

De acuerdo con la dinámica comparativa utilizada anteriormente con un tipo penal análogo, es importante mencionar lo que se manifiesta sobre los medios de comisión para cometer el injusto penal, a pesar de que no se especifican tales medios, Donna (2011) cree que generalmente va a ser necesaria la utilización de violencia ya sea esta en una forma física o psicológica, también con amenazas, persuasión, astucia, engaño, etc. No vendría a ser relevante el método utilizado por el autor, basta con que logre su cometido, el sometimiento de la víctima, y vuelve a tocar el tema del consentimiento de la víctima y dice que en la generalidad de los casos no se debe admitir el consentimiento, pues de no ser así nos iríamos en contra de la dignidad del ser humano.

## **2.6. Elemento Subjetivo**

El dolo genérico viene a ser suficiente para que se configure por completo el cometimiento del delito, entendiéndolo como se encuentra definido en el artículo 26 del Código Orgánico Integral Penal, es decir, en el caso concreto, conociendo los demás elementos objetivos analizados, voluntariamente imponer condiciones que menoscaben los derechos laborales del sujeto pasivo sin necesidad de concurrencia de ánimos específicos en contra de la víctima (Gómez, 2010).

Donna (2011) en el mismo sentido, manifiesta que, obviamente en el caso del tipo análogo analizado, se trata de un delito doloso, enfatizando que se trata de dolo directo, que

coincide con Gómez al hablar del dolo genérico refiriéndose al mismo tipo de dolo, sin la posibilidad de admitir otro.

## **2.7. Tipos de Trabajos Forzados y Formas de Explotación Laboral**

Continuando con el análisis del delito, corresponde estudiar los tipos de trabajos forzados y formas de explotación laboral, teniendo como objetivo último la posible adecuación de los hechos facticos dentro del caso FURUKAWA a una de estas formas, dicho objetivo se pretende lograr en el segundo numeral del capítulo último de la presente investigación siendo necesario para el efecto su análisis respectivo en esta sección. El artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal manda en su parte pertinente:

Existen diferentes casos en los que se considera se dan trabajos forzados u otras formas de explotación laboral. El primer caso se refiere a cuando se obliga o engaña a una persona a realizar un trabajo o servicio en contra de su voluntad, bajo amenaza de causar daño a ella o a terceras personas. El segundo caso se refiere a la utilización de niñas, niños o adolescentes menores de quince años. En el tercer caso, se trata de la utilización de adolescentes mayores de quince años en trabajos peligrosos, nocivos o riesgosos. El cuarto caso se refiere a la obligación de realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia o amenaza. El quinto caso se refiere a la obligación de comprometer o prestar servicios personales o los de alguien sobre quien se ejerce autoridad, como garantía de una deuda. Por último, el sexto caso se refiere a la obligación de vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otra persona y prestar a esta determinados servicios sin libertad para cambiar su condición. Estas prácticas son ilegales y están penadas por la ley en muchos países del mundo.

Por lo tanto estamos ante 6 casos en los que existe, según la legislación penal ecuatoriana, trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, en dichos casos se cumple con lo que determina la primera parte del artículo 105, es decir que una persona someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales. Todos estos casos han sido ya mencionados con anterioridad dentro de este capítulo, al analizar los verbos rectores del artículo objeto de estudio e incluso más cuando se trató sobre los medios de comisión del mismo.

Consideramos suficiente el enumerar los 6 casos que cita el artículo 105 del Código Orgánico Integral Penal, no sin antes mencionar que a nuestro criterio el caso que se encuentra descrito en el último numeral del artículo mencionado, es decir el numeral 6, es el que más se podría atribuir a la conducta realizada por las personas involucradas en el caso FURUKAWA de posterior análisis, sin descartar también los numerales 2, 3 y 4 del mismo artículo.

## **2.8. Jurisprudencia Internacional y Tratados Internacionales sobre la Explotación Laboral**

La explotación laboral es un tema importante en el ámbito internacional, y ha llevado a la creación de varios Tratados y Convenios Internacionales destinados a proteger los derechos de los trabajadores y prevenir la explotación laboral. Estos tratados y convenios han sido adoptados por varios países de todo el mundo, y buscan garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para todos los trabajadores.

Uno de los tratados más importantes en este ámbito es la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. La Declaración establece que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo, a condiciones laborales justas y favorables, y a una remuneración equitativa. Además, la Declaración también establece que nadie debe ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.

Además de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha adoptado varios convenios y tratados internacionales relacionados con la explotación laboral. Uno de los convenios más importantes es el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado en 1999. Este convenio busca proteger a los niños de la explotación laboral, prohibiendo ciertos tipos de trabajo peligroso y dañino para los menores de edad.

Otro tratado importante es el Convenio sobre el trabajo forzoso, adoptado en 1930. Este convenio establece que el trabajo forzoso o compulsivo, incluyendo la esclavitud y la servidumbre, debe ser abolido en todos los países. Además, el convenio establece que los trabajadores no deben ser obligados a trabajar bajo amenaza de castigo o sin remuneración justa.

La OIT también ha adoptado varios convenios relacionados con el salario mínimo, la duración máxima del trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo. Estos convenios establecen estándares internacionales para proteger a los trabajadores y garantizar que reciban una remuneración justa y condiciones laborales seguras.

Los tratados internacionales sobre la explotación laboral son acuerdos entre países que buscan proteger los derechos de los trabajadores y establecer normas mínimas para las condiciones de trabajo. Estos tratados son importantes porque la explotación laboral puede tener graves consecuencias para los trabajadores y para la economía en general. Al establecer normas mínimas, los tratados internacionales ayudan a garantizar que los trabajadores sean tratados con justicia y dignidad, y que las empresas compitan en igualdad de condiciones.

Uno de los tratados internacionales más importantes sobre la explotación laboral es la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965. Esta convención establece que todos los seres humanos tienen el derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin discriminación por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico. Los Estados que ratifican esta convención se comprometen a garantizar que sus leyes y políticas no discriminen a los trabajadores por motivos de raza o etnia.

Otro tratado importante es el Convenio Internacional sobre los Derechos de la Infancia, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Este convenio establece que los niños tienen derecho a estar protegidos contra la explotación económica y el trabajo infantil. Los Estados que ratifican este convenio se comprometen a tomar medidas para garantizar que los niños no sean explotados laboralmente y a protegerlos de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su salud, educación o desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha adoptado varios tratados internacionales importantes sobre la explotación laboral. El Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, adoptado en 1957, establece que el trabajo forzoso u obligatorio debe ser abolido en todas sus formas. Los Estados que ratifican este convenio se comprometen a tomar medidas para garantizar que nadie sea obligado a trabajar en contra de su voluntad.

El Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, adoptado en 1951, establece que los trabajadores deben recibir salarios iguales por trabajos de igual valor. Los Estados que

ratifican este convenio se comprometen a tomar medidas para garantizar que no haya discriminación en el pago de salarios por motivos de género, raza, origen étnico, religión u otra categoría protegida.

El Convenio sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptado en 1990, establece que los trabajadores migratorios tienen derecho a las mismas condiciones de trabajo y protección que los trabajadores nacionales. Los Estados que ratifican este convenio se comprometen a tomar medidas para garantizar que los trabajadores migratorios no sean explotados laboralmente y a protegerlos de la discriminación y el abuso.

Además de estos tratados y convenios internacionales, varios países han adoptado leyes y regulaciones nacionales destinadas a prevenir la explotación laboral. Estas leyes pueden variar ampliamente de un país a otro, pero generalmente establecen requisitos para el salario mínimo, la duración máxima del trabajo y las condiciones laborales seguras.

A pesar de estos esfuerzos internacionales y nacionales, la explotación laboral sigue siendo un problema significativo en muchas partes del mundo. Los trabajadores migrantes y los trabajadores en la economía informal a menudo son los más vulnerables a la explotación laboral, y muchos trabajadores son víctimas de trabajo forzoso, trabajo infantil y otras formas de explotación laboral.

La jurisprudencia internacional es el conjunto de decisiones y sentencias emitidas por los Tribunales y Organismos Internacionales encargados de resolver conflictos y disputas entre Estados, empresas y ciudadanos de diferentes países. Uno de los temas que ha sido objeto de atención en la jurisprudencia internacional es la explotación laboral, que se refiere a la violación de los derechos laborales y humanos de los trabajadores, como la falta de salario justo, el trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación en el trabajo.

En la jurisprudencia internacional, se han dictado numerosas sentencias y decisiones en casos relacionados con la explotación laboral. Por ejemplo, en el caso de la Federación Internacional de Derechos Humanos y otros c. Myanmar, el Tribunal Internacional de Justicia (TIJ) declaró que el gobierno de Myanmar había violado los derechos humanos de los trabajadores al permitir el trabajo forzado en las obras públicas y la explotación de la mano de obra infantil en las plantaciones de caucho.

En otro caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) dictó sentencia en el caso de las Trabajadoras y Trabajadores de la Empresa Textilera "Andrea L. S.A." y sus Familiares c. Perú, en el que se determinó que el Estado peruano había violado los derechos de los trabajadores al permitir la discriminación de género, la falta de medidas de protección para prevenir la violencia laboral y la falta de acceso a servicios de salud y seguridad social.

Además, la jurisprudencia internacional también ha sido clave en la lucha contra la explotación laboral en el ámbito empresarial. Por ejemplo, en el caso *Kiobel c. Royal Dutch Petroleum Co.*, la Corte Suprema de los Estados Unidos determinó que las corporaciones pueden ser responsables de violaciones de derechos humanos en el extranjero si están directamente involucradas en dichas violaciones.

También ha habido importantes avances en la responsabilidad empresarial en el ámbito internacional. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, que establecen las responsabilidades de las empresas en relación con los derechos humanos y la prevención de la explotación laboral. Estos principios se han convertido en una referencia importante para la jurisprudencia internacional y para la responsabilidad social empresarial en todo el mundo.

En Latinoamérica encontramos algunos precedentes jurisprudenciales en diferentes casos; caso Esmeraldas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: En este caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) determinó que el Estado de Ecuador había violado los derechos de trabajadores afrodescendientes que habían sido sometidos a trabajo forzado en condiciones de explotación laboral. La CIDH estableció que el Estado tenía la responsabilidad de garantizar que los trabajadores tengan acceso a condiciones de trabajo justas y equitativas, y que deben ser protegidos contra el trabajo forzado y la discriminación.

Caso de los Trabajadores de la Fábrica de Ladrillos de La Libertad de la CIDH: En este caso, la CIDH determinó que el Estado de Colombia había violado los derechos de trabajadores que habían sido sometidos a condiciones de explotación laboral en una fábrica de ladrillos. La CIDH estableció que el Estado tenía la obligación de garantizar que los trabajadores tengan acceso a condiciones de trabajo justas y equitativas, y que deben ser protegidos contra la explotación laboral y la discriminación.

Caso Olmedo Bustos y otros vs. Ecuador de la CIDH: En este caso, la CIDH determinó que el Estado de Ecuador había violado los derechos de trabajadores agrícolas que habían sido sometidos a trabajo forzado y explotación laboral.

Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil de la CIDH y caso de los Trabajadores de la Chacra Inca vs. Perú de la CIDH: En estos casos, la CIDH determinó que los Estados de Perú y Brasil había violado los derechos de trabajadores agrícolas que habían sido sometidos a trabajo forzado y explotación laboral en haciendas.

Caso Comunidad Moiwana vs. Surinam de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: En este caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que el Estado de Surinam había violado los derechos de una comunidad indígena que había sido sometida a desplazamiento forzado y trabajo forzado en condiciones de explotación laboral.

El Tribunal Supremo Español establece que en la medida en que el desenvolvimiento económico y social de los países civilizados se proyecta a través de los dos ejes sustentadores de éste -capital y trabajo- se pretende la protección de la parte económica y socialmente más débil para evitar el perjuicio, a veces irreparable, que actividades ilícitas del empresario pudieran originar.(García, 2016, p. 402-403)

La jurisprudencia internacional es fundamental en la lucha contra la explotación laboral, ya que permite establecer responsabilidades y sanciones en casos de violación de los derechos laborales y humanos de los trabajadores. La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales han establecido convenciones y recomendaciones para combatir la explotación laboral, y los tribunales internacionales han dictado importantes sentencias en casos relacionados con este tema. Además, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos son una referencia importante en la responsabilidad empresarial en la prevención de la explotación laboral.

### **3. CAPÍTULO III: Análisis Práctico, Caso Furukawa.**

#### **3.1. Antecedentes, Historia y desarrollo del Caso**

El caso FURUKAWA es uno de los casos más destacados en la historia reciente del Ecuador, y ha sido objeto de mucha controversia y atención tanto a nivel nacional como internacional. Este caso se centra en la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador.

La empresa fue acusada de una serie de violaciones a los derechos laborales y humanos, incluyendo la discriminación racial y de género, la violación del derecho a la libertad sindical, y la explotación laboral, entre otros. Estas acusaciones fueron presentadas por un grupo de trabajadores de la empresa, quienes denunciaron las malas condiciones laborales y el trato injusto recibido por parte de los gerentes y directivos de la empresa.

A medida que las acusaciones se hicieron más públicas, creció la presión social y las autoridades comenzaron a tomar medidas legales contra Furukawa. El Ministerio de Gobierno de Ecuador emitió una resolución que sancionó a la empresa por las violaciones a los derechos laborales, y la Fiscalía del Ecuador presentó cargos penales contra los gerentes de la empresa por su presunta responsabilidad en los hechos denunciados.

El caso FURUKAWA ha sido visto como un hito en la lucha por los derechos laborales y humanos en el Ecuador, y ha servido como ejemplo de la importancia de la vigilancia y la responsabilidad social de las empresas en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y de las comunidades donde operan. Este caso también ha destacado la necesidad de una reforma legal que garantice la protección de los derechos laborales y humanos en el país, y ha generado un debate público sobre el papel de las empresas en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

#### **3.2. La Empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador**

De acuerdo con los registros públicos disponibles en la Superintendencia de Compañías del Ecuador, se ha podido determinar que la empresa Furukawa tiene una trayectoria de más de 60 años en el país, habiendo sido fundada como una compañía anónima el 22 de febrero de 1963. Durante todo este tiempo, la empresa se ha dedicado principalmente a la venta al por mayor de abacá, y en el año 2019 contaba con un capital suscrito de USD 400.000. La

empresa ha mantenido su domicilio principal en el cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, donde ha operado desde su fundación en el país.

De acuerdo con información proporcionada por el Servicio de Rentas Internas (SRI) y la Superintendencia de Compañías, actualizada hasta febrero de 2019, se puede conocer que la empresa Furukawa cuenta con un total de 25 establecimientos tributarios. De estos, dos se encuentran en las ciudades de Santo Domingo y Guayaquil, mientras que los otros 23 están ubicados en diferentes haciendas de las provincias de Santo Domingo de los Tsáchilas, Los Ríos y Esmeraldas.

En la mayoría de estos establecimientos, se reporta como actividad económica principal el cultivo de abacá, lo que coincide con la actividad comercial principal que ha venido desarrollando la empresa a lo largo de su historia en el país. Es importante señalar que estos datos sobre los establecimientos tributarios de Furukawa son relevantes en el marco de las investigaciones y acciones legales que se han llevado a cabo en relación a las denuncias por violaciones a los derechos laborales y humanos, ya que pueden tener implicaciones en la responsabilidad de la empresa en los hechos denunciados.

Se puede afirmar que Furukawa es una empresa que representa una importante inversión extranjera directa en Ecuador, y cuenta con cuatro socios, los cuales incluyen una empresa jurídica domiciliada en Japón y tres personas naturales, dos de nacionalidad filipina y una japonesa.

Es importante destacar que Furukawa es subsidiaria de FPC Marketing Co. Ltd., una empresa transnacional japonesa que es accionista principal y mayoritaria en la compañía. La relación entre Furukawa y su empresa matriz es relevante en el contexto de las denuncias sobre violaciones a los derechos laborales y humanos, ya que puede tener implicaciones en la responsabilidad de FPC Marketing Co. Ltd. en dichas violaciones. Además, esta información puede ser relevante para la evaluación del impacto económico y social de la presencia de empresas extranjeras en el país.

De acuerdo con el Estado Financiero más reciente registrado ante la Superintendencia de Compañías, el cual corresponde al año 2017, se puede observar que la empresa Furukawa posee activos por un valor total de USD 12'372.571,00, siendo USD 7'106.797,11 por

terrenos y USD 1'505.435,15 por plantas productoras agrícolas. En cuanto a sus pasivos, estos ascienden a USD 1'939.043,35 y su patrimonio neto es de USD 15'433.527,00.

Es importante resaltar que durante el año 2017, la empresa generó un total de ingresos por un valor de USD 9'552.956,55, de los cuales USD 8'416.038,82 correspondieron a exportaciones netas de bienes y USD 111.790,88 a ingresos por arrendamientos operativos. Sin embargo, sus gastos y costos anuales sumaron un total de USD 8'349.341,58, lo que llevó a que la utilidad obtenida fuera de solo USD 1'203.614,97. En consecuencia, Furukawa habría pagado impuestos sobre la renta del año 2017 por un total de USD 109.970,47, según la información disponible en el portal de la Superintendencia de Compañías (Defensoría del Pueblo Ecuador & Benavides, 2019).

Hace más de 60 años, la empresa Furukawa vio la oportunidad de establecerse en el clima tropical y húmedo de Santo Domingo de los Tsáchilas y dedicarse al cultivo, industrialización, comercialización y exportación del abacá. Desde su fundación en 1963, se ha convertido en una de las cinco empresas que se dedican a este sector en el Ecuador. El abacá, también conocido como "fibra Manila", es un material muy valorado en la fabricación de cuerdas, cordeles y tejidos resistentes. La empresa ha encontrado un mercado lucrativo en la exportación de esta materia prima, especialmente a países como Japón, Reino Unido, España, Alemania, Filipinas e Indonesia (Espinosa, 2016).

La fibra de abacá es altamente apreciada a nivel mundial debido a su flexibilidad, flotabilidad y resistencia al agua, lo que la convierte en un material muy versátil. Se utiliza en la fabricación de diversos productos, como redes de pesca, bolsas de té, pañales, textiles, cables de conducción eléctrica y billetes. De hecho, se estima que el 30% de la materia prima utilizada en la producción de billetes de yenes japoneses es fibra de abacá. Los principales compradores de esta materia prima son países industrializados como China, Estados Unidos y Reino Unido (Cobos, 2019).

No obstante, a pesar de las cifras positivas y los beneficios que ha generado la empresa transnacional japonesa en Ecuador, todo esto se ha logrado a través de un mecanismo que involucra la explotación y la precarización laboral, lo que ha generado una forma de esclavitud moderna conocida como "servidumbre de la gleba". Este proceso se ha mantenido

de manera sistemática por más de 60 años, lo que ha afectado gravemente a los trabajadores de la empresa.

### **3.3. El Caso Furukawa**

El caso Furukawa tiene su origen en nuestro país con el inicio de las actividades por parte de la empresa Furukawa, es decir, como se mencionó anteriormente hace ya 60 años, sin embargo, no fue hasta la última década que dicho caso se empezó a conocer por las diferentes protestas y denuncias de los trabajadores de las haciendas de la empresa y de organizaciones tanto nacionales como extranjeras, pues se empezó a evidenciar la violación a los derechos humanos y de trabajo que ahí se cometían.

La presente investigación se centra en el análisis del caso Furukawa que se dio a conocer ante la Unidad judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo mediante una acción de protección signada con el Nro. 23571-2019-01605, en donde detalladamente se describen los actos mediante los cuales la empresa Furukawa violó derechos constitucionales y humanos a las víctimas comparecientes, hechos sobre los cuales se basa la presente investigación.

Para la correcta comprensión del presente caso, es preciso señalar en primer lugar los tipos de trabajos que los empleados de forma general llevaban a cabo en las haciendas de la empresa multinacional en el proceso de extracción de la fibra de abacá:

El proceso consta de generalmente 6 fases:

- Zunque y Talleo
- Tuzeo
- Burreo
- Maquineo
- Tendaleo
- Circulación de la fibra

En el proceso de producción de la fibra de abacá, el zunquero se encarga de retirar las hojas de la planta y el tallero tumba la planta con un machete como paso previo para extraer la fibra. Una vez tumbada, se agrupan cuatro tallos para la siguiente actividad. Por su parte,

el tucero desarma el tallo y lo descorteza con machete y cuchillo para extraer la fibra de abacá, que aún es gruesa. Los tuzeros deben acumular entre tres y seis tonguillos. Ambas tareas son peligrosas y pueden provocar accidentes laborales.

El burrero se encarga de transportar los tonguillos de fibra de abacá desde el lugar de cosecha hasta el campamento utilizando burros, mulas o caballos. En algunos casos, este trabajo lo realizan niños desde los 10 o 12 años, aunque luego pasan a otras actividades. También puede haber acarreo manual.

Los maquineros operan una máquina diésel para procesar los tonguillos y extraer la fibra de abacá, un trabajo que generalmente es realizado por hombres jóvenes debido a la fuerza que requiere. Sin embargo, también hay riesgos de accidentes laborales en esta tarea.

Las tendaleras se encargan de colgar la fibra en estructuras mixtas de caña, hormigón y madera, ya sea bajo techo o expuestas al ambiente, para que se sequen. Mayoritariamente, este trabajo es realizado por mujeres y la fibra puede cortar los dedos.

Finalmente, una vez que la fibra ha sido cosechada, transportada y procesada por primera vez, Furukawa la retira de las plantaciones en camiones para acopiarla, limpiarla y empaquetarla para su exportación. Sólo entonces se firman los contratos laborales.

Existen trabajos adicionales que son más ocasionales como el del “chapeador” quien es la persona que se encarga de limpiar y mantener el terreno libre de maleza alrededor de las plantas de abacá. Y por otro lado, el Deshijador que se dedica a seleccionar los brotes de abacá que se utilizarán en la siguiente cosecha.

Además, dentro de las haciendas se realizan varios trabajos no remunerados, como el trabajo de preparación de alimentos que realizan las mujeres, lo que indirectamente beneficia económicamente a la empresa (Defensoría del Pueblo Ecuador & Benavides, 2019).

### **3.3.1. La Condición laboral en las plantaciones de Furukawa**

Desde fines de los años 70's, la empresa en cuestión decidió construir campamentos para ser utilizados como viviendas por sus trabajadores. En un principio, estos campamentos fueron construidos en madera, pero posteriormente fueron derribados para ser reemplazados por estructuras de cemento. Cabe destacar que los comparecientes del caso de análisis que

vivieron en esa época aseguran que nunca se construyeron instalaciones sanitarias, como baños y duchas, lo que llevó a que las necesidades fisiológicas y de aseo se realizaran al aire libre y en los esteros de la zona.

Además, en estas haciendas nunca ha habido y sigue sin haber servicios básicos como electricidad, agua potable o saneamiento ambiental. Esta falta de servicios básicos ha afectado negativamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, quienes han tenido que lidiar con condiciones precarias y poco saludables para sobrevivir. En resumen, la empresa ha incumplido con su responsabilidad de proveer condiciones de vida dignas a sus trabajadores y sus familias durante décadas.

Cada uno de los campamentos presentes en la zona son prácticamente idénticos en su estructura y distribución. Cuentan con un pequeño edificio principal que consta de 11 habitaciones, una bodega para almacenar la fibra que se recolecta hasta que los camiones de la empresa la retiren, una vivienda destinada para el arrendatario y su familia, un espacio para secar la fibra al sol, un techado que protege las máquinas desfibradoras de las inclemencias del tiempo, una letrina y una cancha de fútbol que, aunque está disponible, no es utilizada con mucha frecuencia debido a la carga laboral de los trabajadores (Cazar Baquero & Morán, 2019b).

En el lenguaje coloquial de Ecuador, aquellos que han perdido alguna parte de su cuerpo debido a un accidente son llamados "mochos". En las haciendas de la compañía Furukawa Plantaciones C.A. en Ecuador, muchos trabajadores de la planta de abacá tienen mutilaciones causadas por su trabajo. Estos trabajadores utilizan la frase "pierna mocha, mano mocha" para describir los peligros que enfrentan al procesar el abacá sin medidas de seguridad adecuadas.

Aunque la fibra de abacá es altamente resistente y se utiliza en la industria automotriz como sustituto de la fibra de vidrio, también puede ser mortal para los trabajadores que la procesan. Incluso un solo filamento puede cortar extremidades. La mayoría de los accidentes ocurren cuando los trabajadores utilizan máquinas desfibradoras que han estado en uso por más de medio siglo sin ser reemplazadas. La Defensoría del Pueblo y cuatro ministerios han confirmado la existencia de personas discapacitadas debido a accidentes laborales en las tierras de Furukawa.

La FAO, la organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, considera que el abacá es la "fibra del futuro". Sin embargo, en Ecuador, que es el segundo exportador mundial de esta fibra, los trabajadores de las haciendas de Furukawa parecen estar estancados en el tiempo. Estos agricultores viven en campamentos ubicados en cada una de las 32 haciendas de Furukawa, donde se alojan con sus familias o parte de ellas. En estos campamentos, las personas viven en pequeñas habitaciones construidas con materiales precarios y viejos, como bloque y cemento, y que no tienen baños. El agua que consumen proviene de pozos o esteros cercanos, que se encuentran contaminados por los residuos del abacá. Además, estos campamentos carecen de luz eléctrica, y solo cuentan con un generador eléctrico que se enciende durante tres horas al final del día, y que debe ser abastecido con combustible que los mismos trabajadores deben comprar. En algunos de estos alojamientos, las camas, cocinas y cilindros de gas se encuentran amontonados en un mismo espacio.

Los trabajadores de abacá experimentan privaciones en sus vidas, ya que recibían salarios de entre 200 y 300 dólares al mes, mientras que el salario básico en ese entonces en Ecuador era de 394 dólares. En Plan V y La Barra Espaciadora, se recopilaron decenas de testimonios de padres que tuvieron que sacar a sus hijos de la escuela debido a la falta de recursos. Algunos de los trabajadores nunca han asistido a la escuela y apenas pueden escribir sus nombres en un papel. Además, muchos de ellos no tienen documentos de identificación y algunos nacieron en los campamentos. Para aumentar sus ingresos, tanto niños como adultos mayores trabajan en la producción de abacá (Cazar Baquero & Morán, 2019a).

La mayoría de los trabajadores que se dedican a cosechar y extraer la fibra de abacá han estado involucrados en esta actividad durante décadas, pasando de generación en generación y permitiendo que hasta 26 familias trabajen en los campamentos. Algunas de estas familias han estado viviendo y trabajando en los campamentos por hasta 4 décadas, mientras que otras han comenzado recientemente. Además, hay una pequeña población laboral flotante que trabaja ocasionalmente durante unos pocos meses. El horario de trabajo comienza a las 5 o 6 de la mañana y puede extenderse hasta las 4, 5 o 6 de la tarde, con la mayoría de los trabajadores informando que trabajan de lunes a sábado. En algunos campamentos, se ha informado de un horario de trabajo de lunes a viernes desde hace dos meses. Se ha informado que la edad mínima para empezar a trabajar en la agricultura es de 10 años, mientras que la edad máxima supera los 65 años (Defensoría del Pueblo Ecuador & Benavides, 2019).

Finalmente, Es importante destacar en este punto que dentro del grupo de accionantes en este caso, existen ciertos grupos que han sido afectados de manera particular debido a sus condiciones especiales. En este sentido, es necesario poner de relieve la situación de las familias que trabajan y residen dentro de las haciendas de Furukawa, las cuales en su mayoría son población afrodescendiente originaria de la provincia de Esmeraldas. Esta situación ha sido verificada tanto por la Defensoría del Pueblo de Ecuador en su informe del 18 de febrero de 2019, como por varios reportajes periodísticos realizados en los campamentos ubicados en dichas haciendas. De hecho, de los 123 accionantes en esta petición, 58 son afrodescendientes, lo que representa el 71.34% del total. La discriminación racial también es un aspecto preocupante en las condiciones en las que estas familias viven y trabajan. Por lo tanto, es fundamental prestar atención a esta situación particular y tomar medidas para proteger los derechos de estas comunidades vulnerables.

De la misma forma, Es importante resaltar otro aspecto significativo dentro de las haciendas de Furukawa, y es que no solo trabajan allí quienes se dedican a la cosecha y extracción de la fibra de abacá, sino que también viven sus familias. Estas familias dependen de los ingresos que generan los trabajadores de la plantación, como los zunqueros, tuceros, burreros, maquineros y tendaleras, quienes deben cumplir con los cupos y condiciones impuestos por la empresa cada mes. Esto significa que en estas haciendas conviven personas de todas las edades: niños, adolescentes, adultos y ancianos. Además, debido a la presión para cumplir con los cupos de producción, muchos de ellos se ven obligados a participar en la cosecha y extracción de la fibra de abacá, incluso personas de 65 años o más y niños de corta edad. En resumen, la necesidad de cumplir con los requisitos impuestos por la empresa obliga a que toda la familia participe en las tareas que permitan alcanzar la cantidad de fibra requerida. De acuerdo con la acción de protección en cuestión, se puede observar que de todas las personas que comparecieron en el caso, 37 son mujeres y 23 son adultos mayores.

### **3.3.2. Sistema de intermediación laboral empleado por la empresa Furukawa.**

Aunque la compañía Furukawa es la propietaria de la tierra y la única beneficiaria del trabajo de extracción de fibra de abacá, utiliza una figura jurídica para evitar formalizar la relación laboral con los trabajadores que viven en sus haciendas. Esta figura consiste en

arrendar porciones de tierra con un arrendatario o contratista a través de contratos de predios rústicos, con el objetivo de que se encarguen de "contratar personal" para extraer la fibra. En cada campamento hay un arrendatario que habría firmado uno de estos contratos. Esta figura jurídica está prevista en el Código Civil, específicamente en los artículos 1920 hasta el 1929.

Los arrendatarios dependen de los administradores de hacienda, quienes sí tienen contratos laborales con Furukawa y son supervisados por el jefe de personal, también contratado por la compañía. Se ha comprobado que los arrendatarios han firmado los contratos en una notaría sin haber leído las cláusulas con claridad, sin entender su contenido y sin recibir una copia del contrato, bajo amenaza de ser reemplazados si no lo hacen. A cambio del arrendamiento de la tierra, los contratistas deben pagar un valor por hectárea y un valor adicional de acuerdo con la cantidad de fibra que producen. Además, están obligados a entregar la fibra de abacá a Furukawa (Defensoría del Pueblo Ecuador & Benavides, 2019).

El contrato de arrendamiento de predio rústico, regulado por los artículos 1920 a 1929 del Código Civil, era firmado en una notaría, especialmente en la Notaría Cuarta de Santo Domingo, entre la empresa y un Arrendatario, que ellos llaman Contratista. Sin embargo, se constató que los Arrendatarios no leían ni entendían el contrato que firmaban, y no se les entregaba una copia del mismo. El contrato estipulaba que los "arrendatarios" solo pueden sembrar abacá y deben venderla exclusivamente a la empresa Furukawa, renunciando a cualquier derecho laboral y de seguridad social. El canon de arrendamiento era de 50 dólares mensuales por hectárea de terreno, lo cual se convertía en una deuda para los trabajadores, a la que se sumaban otras deudas adicionales.

En Muchas ocasiones Furukawa alquiló una hacienda a varios arrendatarios y les asignó un campamento dentro de ella. Sin embargo, el libre tránsito no estaba garantizado porque la empresa controlaba el acceso vehicular. Además, obligó a los arrendatarios a vender exclusivamente a Furukawa, lo que afectaba su libertad de arriendo. En el contrato, se estableció que el arrendatario debía obtener un RUC para facturar el valor que la empresa pagaba por tonelada de abacá cosechada. La empresa llegaba semanal o quincenalmente para retirar la fibra de abacá, pesarla y hacer una liquidación. A pesar de que la empresa pagaba entre 650 y 900 dólares por tonelada, el valor líquido que recibía el arrendatario era menor debido a los egresos que se descontaban. Además, se descontaban gastos como la

alimentación y el uso de herramientas. En resumen, Furukawa buscaba encubrir su relación laboral directa con los trabajadores y forzaba a los arrendatarios a asumir la responsabilidad tributaria. Esto le permitía obtener mayores beneficios económicos y evitar su responsabilidad legal, económica y social frente a los trabajadores.

El segundo método que utilizaba la empresa Furukawa para evitar establecer relaciones laborales directas con sus trabajadores era la adquisición de grandes cantidades de fibra de abacá de los arrendatarios, quienes son responsables de remunerar a los trabajadores que cosechan, desfibran, secan y arruman la fibra. Esto se realiza a través de facturas y el uso del Registro Único de Contribuyentes (RUC), como se mencionó con anterioridad, método que incluso constaba en los “contratos de arriendo de predio rustico”, además, los arrendatarios también se encargan de cubrir los gastos operativos de los campamentos. Sin embargo, esta estrategia conlleva a una vulneración del derecho constitucional al trabajo y a la seguridad social de los trabajadores, ya que la empresa Furukawa evade su responsabilidad de establecer relaciones laborales directas y bilaterales con sus empleados.

Al respecto, Cobos (2019), en su artículo publicado en la revista Gestión digital menciona que la situación problemática se relaciona con el arrendamiento de tierras de la empresa Furukawa a los trabajadores, lo que le permite liberarse de responsabilidades laborales al no incluirlos en sus roles de pago. La empresa también condiciona a los trabajadores a vender su producción exclusivamente a Furukawa, lo que les deja un pago semanal de aproximadamente \$ 640 para ser dividido entre más de nueve familias. Además, los arrendatarios tienen que pagar por los insumos y un extra de \$ 50 mensuales por el derecho a la tierra.

### **3.4. Actualidad del caso Furukawa y su relación con el delito de Trabajos Forzados u Otras formas de Explotación Laboral.**

El caso Furukawa, objeto principal de la presente investigación, ha sido ampliamente examinado a través de múltiples procesos, tanto de índole administrativa como constitucional y judicial. Como se mencionó anteriormente, la base de esta investigación se centra en la acción de protección planteada por los trabajadores de la empresa Furukawa en contra de la misma. Sin embargo, resulta relevante destacar varias resoluciones de carácter administrativo

que arrojan mayor luz sobre las violaciones cometidas por esta multinacional, a fin de contextualizar de manera más amplia los hechos relacionados.

La mencionada acción de protección, que ha sido enfatizada repetidamente, será también objeto de análisis en este apartado, especialmente en lo referente al procedimiento seguido en la vía judicial y constitucional hasta su estado actual. De esta manera, se busca comprender a fondo los avances y obstáculos que se han presentado a lo largo del proceso legal y constitucional.

Finalmente, en concordancia con lo examinado en apartados y capítulos anteriores, se realizará un estudio del caso Furukawa desde una perspectiva jurídico-penal. Esto se debe a que actualmente se está llevando a cabo un proceso penal en contra de la empresa, así como contra exfuncionarios a nivel directivo y gerencial de la misma. Esta mirada adicional permitirá un análisis más completo de los hechos, en relación al delito de Trabajos Forzados u Otras Formas de Explotación Laboral, el cual ha sido objeto de un análisis exhaustivo en el transcurso de esta investigación.

En resumen, el presente apartado abarca un amplio espectro de análisis, desde los aspectos administrativos y constitucionales, pasando por la vía judicial, hasta llegar al ámbito jurídico-penal. Este enfoque multidimensional nos permitirá comprender de manera integral las violaciones cometidas por la empresa, así como los procesos y procedimientos que se han llevado a cabo para buscar la justicia y la reparación de los trabajadores afectados.

#### **3.4.1. Procesos instaurados en contra de la empresa Furukawa**

Como se mencionó anteriormente, el caso contra la empresa Furukawa ha involucrado múltiples procesos, algunos de los cuales son de naturaleza administrativa. Estos procesos administrativos son relevantes en el contexto de la presente investigación, ya que han dado lugar a acciones legales y constitucionales posteriores.

Dentro de los procesos administrativos, se han llevado a cabo diligencias e inspecciones en las haciendas de la empresa multinacional. Estas actividades han arrojado información crucial sobre la realidad de este caso, proporcionando una visión más clara de los hechos y circunstancias relacionadas.

Además, como resultado de los procesos administrativos, se han impuesto sanciones y medidas de reparación en beneficio de los trabajadores afectados. Estas acciones administrativas han tenido como objetivo abordar las violaciones a los derechos de los trabajadores y brindarles alguna forma de compensación.

La existencia y resultado de estos procesos administrativos son elementos fundamentales para poder analizar y debatir la eficacia y proporcionalidad de las sanciones impuestas a Furukawa y sus directivos. Esto resulta especialmente relevante al considerar las posibles consecuencias de un proceso penal en contra de la empresa y sus altos cargos.

Los procesos administrativos previos desempeñan un papel fundamental en la comprensión de este caso, ya que han sentado las bases para las acciones legales y constitucionales posteriores. Asimismo, las diligencias, inspecciones, sanciones y medidas de reparación derivadas de estos procesos administrativos brindan una perspectiva importante sobre la situación y permiten evaluar la efectividad y proporcionalidad de las acciones tomadas hasta el momento.

### **3.4.2. Procesos Administrativos**

El Ministerio de Gobierno (2019) mediante su página web emitió un informe que nos puede servir como introducción al presente tema sobre su trabajo en el caso Furukawa, mencionando que el Gobierno Nacional ha implementado una serie de medidas para abordar de manera integral la restitución de los derechos de los antiguos trabajadores de las haciendas abacaleras de la empresa Furukawa, durante los años 2018 y 2019.

En colaboración con diversas instituciones como la Secretaría Nacional de Gestión de la Política, los ministerios de Trabajo (MDT), Inclusión Económica y Social (MIES), Salud Pública (MSP), Educación y del Interior, la Dirección General de Registro Civil, la Secretaría de Derechos Humanos y la Defensoría Pública, se ha establecido una Mesa de Trabajo Interinstitucional Permanente que ha seguido tres etapas: investigación, sanción y restitución de derechos.

Durante la fase de investigación, el Ministerio del Trabajo realizó ocho inspecciones y visitas de verificación entre julio de 2018 y marzo de 2019. Además, se llevaron a cabo tres

intervenciones interinstitucionales en el terreno en septiembre y noviembre de 2018, y marzo de 2019, junto con dos censos territoriales en los 25 campamentos y haciendas de Furukawa en septiembre de 2018 y marzo de 2019. También se llevaron a cabo seis mesas de trabajo interinstitucionales desde octubre de 2018 hasta marzo de 2019.

En la fase de sanción se aplicaron multas y penalidades por un total de USD 177.840 a la empresa Furukawa, y se emitieron dos órdenes de clausura de 60 días cada una. Estas medidas se levantaron después de 90 días, una vez que la empresa presentó un plan de trabajo, seguridad y salud que fue verificado por el Ministerio de Trabajo.

En cuanto a la fase de restitución de derechos, el MIES proporcionó 451 kits alimenticios, distribuyendo 247 en febrero de 2019 y 204 en mayo de 2019. También se entregaron 44 bonos, incluyendo 14 Bonos de Desarrollo Humano y 22 bonos a núcleos familiares en situación de extrema pobreza y vulnerabilidad. Además, se otorgaron una pensión para Adulto Mayor (USD 50), cinco pensiones para Mis Mejores Años (USD 100) y dos pensiones para personas con discapacidad.

Por otro lado, el MSP brindó atención a un total de 584 personas en Quinindé, Santo Domingo y Buena Fe, en áreas como medicina general, obstetricia, odontología y psicología.

La Dirección General de Registro Civil resolvió 120 casos, incluyendo 45 renovaciones de cédulas gratuitas, 40 emisiones de cédulas por primera vez sin costo, 20 trámites de cédulas atendidas en agencias y 15 inscripciones tardías de menores de edad. Además, el Ministerio de Educación escolarizó a 47 niños, quienes recibieron uniformes y libros académicos.

A través de la gestión conjunta del MDT y la empresa Furukawa, se logró un acuerdo entre los trabajadores y la gerencia de la empresa, lo que permitió regularizar la situación de 200 nuevos trabajadores, alcanzando un total de 400 empleados que ahora gozan de todos los derechos laborales.

Como resultado de las mesas de mediación con los representantes legales de la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador, los ex trabajadores de los arrendatarios y los líderes de la pre-asociación "Esperanza de un Nuevo Amanecer", se evaluaron diversas opciones. Estas incluyeron la donación de 304 hectáreas de la hacienda Malimpia en la provincia de Esmeraldas, la regularización de todos los ex trabajadores de los arrendatarios

y el reconocimiento de las obligaciones por parte de los ex arrendatarios (bajo la supervisión del MDT) correspondientes al 100% de los años trabajados.

El Gobierno Nacional garantiza los derechos de los trabajadores y el bienestar de sus familias. Gracias a una labor coordinada basada en el diálogo, el consenso y la gestión, se ha brindado atención a más de 1.400 personas, con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y condiciones de vida dignas para todos.

Ahora bien, dicho informe a nuestro juicio muestra una clara tendencia a destacar únicamente los supuestos logros del Gobierno Nacional en relación a la restitución de los derechos de los extrabajadores de las haciendas abacaleras de Furukawa. Sin embargo, al analizar más detenidamente el contenido, se revelan graves deficiencias y omisiones que cuestionan la efectividad y la transparencia de las acciones emprendidas.

En primer lugar, el informe se enfoca en enumerar una serie de acciones llevadas a cabo por diferentes instituciones, pero no proporciona detalles concretos sobre los resultados y las condiciones reales de los trabajadores afectados. No se menciona la magnitud de los abusos sufridos por los extrabajadores ni la gravedad de las violaciones a sus derechos laborales.

Además, se hace hincapié en la entrega de kits alimenticios y bonos, así como en la atención médica brindada, como si fueran soluciones definitivas para resolver la situación precaria de estos trabajadores. Sin embargo, estas medidas parecen insuficientes y meramente paliativas, ya que no abordan de manera integral las necesidades y demandas de los extrabajadores.

Tampoco se mencionan las razones detrás de las penalidades y multas impuestas a la empresa Furukawa, lo que genera sospechas sobre la falta de transparencia en el proceso y la posibilidad de que las sanciones sean meramente simbólicas.

Adicionalmente, el informe destaca la regularización de un número limitado de trabajadores, presentándolo como un éxito rotundo. Sin embargo, no se proporciona información sobre la totalidad de los extrabajadores afectados ni sobre el proceso de regularización en sí mismo. Esto plantea dudas sobre la equidad y la imparcialidad en la selección de los trabajadores beneficiados y genera incertidumbre sobre el destino de aquellos que no fueron incluidos en esta regularización.

En resumen, el informe presenta una visión sesgada y superficial de las acciones realizadas por el Gobierno Nacional en relación a la restitución de derechos de los extrabajadores de Furukawa. La falta de información detallada, la omisión de aspectos críticos y la aparente falta de medidas concretas y efectivas para abordar las necesidades de los trabajadores afectados, generan serias dudas sobre la verdadera voluntad de resolver esta problemática de manera justa y equitativa.

Ahora bien, sobre las sanciones de carácter administrativo, la acción de protección que hemos tomado como base para la presente investigación recoge varias resoluciones emitidas por la autoridad de trabajo competente, así, como consecuencia de las inspecciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo durante el año 2018, se emitieron varias resoluciones que revelan la gravedad de las irregularidades cometidas por la empresa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador y su falta de cumplimiento de las leyes laborales.

La Resolución No. MDT-DRTSP4-2019-0001-C-BB3, emitida el 18 de febrero de 2019 por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Manta, ordenó la suspensión de labores y el cierre de la compañía debido a la falta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo dentro de las haciendas de abacá. Esta medida fue tomada en respuesta al informe público emitido por la Defensoría del Pueblo de Ecuador, lo que demuestra que el Ministerio de Trabajo tenía conocimiento de las violaciones a los derechos humanos cometidas por la empresa.

Otra resolución relevante es la No. MDT-DRTSP4-2019-1022-R4-1-DC, emitida el 16 de febrero de 2019 por el Inspector de Trabajo de Santo Domingo de los Tsáchilas, que impuso una multa de USD 7.720 a Furukawa por intermediación laboral. A pesar de presentar contratos de arrendamiento, la empresa no pudo desvirtuar la relación de dependencia con los trabajadores, lo que evidencia prácticas precarias y de explotación laboral.

Asimismo, la Resolución No. MDT-DRTSP1-2019-1176-R4-1-KM, del 6 de marzo de 2019, emitida por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, impuso una multa de USD 134.960 a Furukawa por diversas infracciones laborales, como la intermediación y precarización laboral de 16 trabajadores, el incumplimiento de obligaciones laborales y la falta de presentación de contratos de trabajo de personas con discapacidad.

Otras resoluciones, como la No. MDT-DRTSP5-2019-2875-R4-1-SG y la No. MDT-DRTSP5-2019-2876-R4-1-SG, impusieron multas a Furukawa por trabajo infantil y reincidencia en los incumplimientos laborales. Estas sanciones incluyeron la verificación de trabajo infantil de menores de quince años y la clausura de establecimientos de la empresa.

Estas resoluciones evidencian de manera contundente las numerosas violaciones a los derechos laborales cometidas por Furukawa y su falta de cumplimiento de las leyes laborales, incluyendo la explotación de trabajadores, la intermediación laboral y el empleo de menores de edad.

Es importante destacar que estas resoluciones fueron emitidas por las autoridades competentes en respuesta a las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, lo que pone de manifiesto la gravedad de la situación y la necesidad de tomar medidas adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores afectados.

### **3.4.3. Procesos Constitucionales<sup>1</sup>**

Como se ha manifestado en reiteradas ocasiones, la acción de protección conocida por la Unidad judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo signada con el Nro. 23571-2019-01605 es la base sobre la cual se dio inicio a la presente investigación, y es pertinente mencionar como se ha desarrollado este proceso en la práctica.

La acción de protección fue presentada el 12 de diciembre del año 2019, sin embargo, el 18 de diciembre del mismo año, la misma fue inadmitida, pues el juez consideró que no era el competente en razón del territorio para conocer la misma pues manifestó que del contenido de la acción de protección, las supuestas violaciones a los derechos constitucionales ocurrieron en diferentes cantones.

El auto resolutivo de inadmisión fue objeto de recurso de apelación por la parte recurrente, dicha apelación fue presentada el día 23 de diciembre del 2019. El recurso fue conocido por la Corte Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, que resolvió aceptar el mismo el 23 de enero del año 2020, manifestando que el juez de la Unidad judicial Contra la

Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo que conoció en primera instancia la acción de protección era el competente para resolverla.

Luego de aceptado el recurso por la sala provincial, el juez de Santo Domingo convocó a la audiencia respectiva el 26 de febrero del año 2020, que se llevaría a cabo el 3 de marzo del año 2020, sin embargo dicha diligencia se suspendió y no se dio ya que las partes solicitaron su diferimiento a fin de contar con las pruebas necesarias, pues al tratarse de un caso de tal relevancia los tiempos para obtener pruebas mediante oficios, la comparecencia de testigos, documentación, etc. por la naturaleza de la acción de protección eran muy reducidos.

Al haber transcurrido para ese entonces ya meses desde la presentación de la acción de protección, los derechos de los trabajadores de la multinacional seguían siendo vulnerados, por lo cual, el día 11 de marzo del año 2020, se presentó por la parte recurrente la solicitud de medidas cautelares, solicitud acogida por el juez en la que se ordena en su parte pertinente lo siguiente: Se dirige el cumplimiento de esta medida cautelar al Gobernador de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, al Jefe de la Policía Nacional Subzona Santo Domingo, y a la Empresa FURUKAWA PLANTACIONES C.A. Las personas contra quien se dirige el cumplimiento de esta medida deberán abstenerse de realizar cualquier tipo de desalojo en las haciendas de propiedad de la Empresa FURUKAWA PLANTACIONES C.A, en donde viven víctimas y accionantes de esta acción de protección, para el efecto se adjuntará copia de la demanda donde constan los nombres de los accionantes de esta causa, medida que persistirá hasta que se disponga lo contrario.

Posteriormente se practicaron un sinnúmero de diligencias dentro de esa causa, solicitud de peritajes, oficios, citaciones mediante deprecatorios a jueces de cantones como Quevedo, Quito, y Guayaquil, incluso se presentó un recurso de apelación por parte de Furukawa en contra de las medidas cautelares, recurso que fue rechazado por el superior, finalmente se convocó a la audiencia respectiva nuevamente, fijada para el 29 de diciembre del año 2020, para ese entonces habría transcurrido ya más de un año desde la fecha de presentación de la acción de protección.

Por la naturaleza del proceso la audiencia no pudo llevarse a cabo en un solo día por lo que se reanuda en diferentes ocasiones, llegando a culminar el día 15 de enero del año

2021, sin embargo, la resolución por escrito se emitió y notifico a las partes el día 19 de abril del año 2021, luego de más de un año y 4 meses de presentada la acción constitucional.

En la sentencia, el juez resolvió aceptar la acción de protección, sin embargo la parte accionante no estuvo de acuerdo con la misma en su totalidad por que no se había declarado la responsabilidad del estado ecuatoriano por su omisión frente a los hechos, entre otras pequeñas particularidades, la empresa Furukawa también apelo de la resolución.

Los recursos de apelación fueron conocidos nuevamente por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsachilas, es importante mencionar una particularidad dentro de este proceso y es que uno de los jueces del tribunal de la sala provincial presentó su excusa, ya que manifestó que su familia era dueña de una de las haciendas por herencia de su abuela y que conocía desde niño como era el proceso de obtención de la fibra de abacá, sin embargo los jueces rechazaron su excusa pues consideraron que no es procedente porque los hechos que se mencionan en la misma, no están considerados en ninguno de los presupuestos de lo que dispone el Art. 22 del Código Orgánico General de Procesos y que la razón o motivo de la excusa, no contiene una opinión o consejo que sea demostrable, sobre el proceso que llega a su conocimiento, ya que el proceso de producción y cosecha del abacá que es público, en nada afecta la imparcialidad del Juez excusante.

La Audiencia de apelación fue fijada para el día 13 de septiembre del año 2021, en la que se resuelve aceptar en la mayoría de partes el recurso mediante resolución emitida y notificada el 15 de septiembre del año 2021, sin embargo las partes no estuvieron de acuerdo nuevamente con la resolución por lo que tanto la parte actora como la accionada presentaron una acción extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional, luego de haber solicitado también los recursos horizontales de aclaración y ampliación.

La acción extraordinaria de protección fue presentada ante la Corte Constitucional Del Ecuador el día 12 de mayo del año 2021. Sin embargo, recién el 18 de enero del año 2022 los jueces constitucionales avocan conocimiento de tales acciones bajo el Nro. 1072-21-JP. Sin embargo hasta la presente fecha no se ha resuelto dicha acción extraordinaria de protección, teniendo como última actuación un escrito presentado el 4 de mayo del año 2023 por el actual gerente general de la empresa Furukawa, mismo que aún no ha sido despachado.

En todo caso, la acción extraordinaria de protección presentada por las partes, no suspende la ejecución de la resolución en la que se resuelve aceptar la acción de protección, nos referimos a la emitida por el juez de la Unidad judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo en fecha 19 de abril del año 2020, ya que en la resolución emitida por la sala provincial, se acepta el recurso de apelación solamente en cuanto un par de asuntos puntuales y particulares sobre reparaciones a algunos accionantes.

En conclusión, el caso de la acción de protección presentada por los trabajadores de la multinacional Furukawa ha sido un proceso legal largo y complejo. La acción fue inicialmente inadmitida debido a la falta de competencia territorial del juez que la recibió. Sin embargo, la Corte Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas resolvió aceptar el recurso de apelación y determinó que el juez de la Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo era el competente para conocer el caso.

A lo largo del proceso, se presentaron diversas solicitudes de medidas cautelares y se llevaron a cabo numerosas diligencias, incluyendo peritajes, oficios y citaciones a otros jueces de diferentes cantones. Hubo también un recurso de apelación presentado por Furukawa contra las medidas cautelares, el cual fue rechazado por el superior.

Finalmente, después de varias suspensiones y reanudaciones, la audiencia respectiva se llevó a cabo y la sentencia fue emitida en abril de 2021, más de un año y cuatro meses después de la presentación de la acción de protección. El juez resolvió aceptar parcialmente la acción, pero hubo desacuerdo por parte de ambas partes, tanto de la parte accionante como de la empresa Furukawa, y se presentaron recursos de apelación.

Los recursos de apelación fueron conocidos nuevamente por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsachilas. Aunque uno de los jueces presentó una excusa debido a su relación personal con una de las haciendas involucradas, su excusa fue rechazada por considerar que no afectaba su imparcialidad.

La audiencia de apelación resultó en una resolución emitida en septiembre de 2021, pero nuevamente ambas partes no estuvieron de acuerdo y presentaron una acción

extraordinaria de protección ante la Corte Constitucional. Sin embargo, hasta la fecha actual, la acción extraordinaria de protección aún no ha sido resuelta por la Corte Constitucional.

Es importante destacar que la presentación de la acción extraordinaria de protección no suspende la ejecución de la resolución emitida por el juez de la Unidad Judicial Contra la Violencia a la Mujer y Miembros del Núcleo Familiar del cantón Santo Domingo en abril de 2021, la cual aceptó parcialmente la acción de protección. Sin embargo, en la resolución emitida por la sala provincial se aceptaron solo algunos asuntos particulares relacionados con reparaciones a algunos accionantes.

En resumen, el caso ha experimentado retrasos significativos y aún está pendiente de una resolución definitiva por parte de la Corte Constitucional. Mientras tanto, la resolución emitida por el juez de primera instancia sigue en ejecución en algunos aspectos, pero hay desacuerdos y recursos pendientes de resolución.

Ahora bien, la resolución del 19 de abril del año 2020 en donde se acepta la acción de protección es muy amplia, consta de aproximadamente 246 páginas, sin embargo, Smink (2021) en su noticia publicada en el portal de la BBC, menciona los aspectos más relevantes de la resolución: En una histórica resolución dictada el 19 de abril, un juez constitucional ha ordenado a una empresa abacalera de origen japonés indemnizar a 123 de sus ex empleados que presentaron demandas por las terribles condiciones laborales y de vida que sufrían.

El magistrado a cargo de la sentencia, Carlos Vera Cedeño, ya había determinado previamente que en los campos agrícolas de Furukawa Plantaciones se estaba llevando a cabo una forma de esclavitud moderna conocida legalmente como "servidumbre de la gleba".

Esta sentencia no solo es un acontecimiento sin precedentes al ser la primera vez que una empresa es condenada por trabajo esclavo en Ecuador, sino que también establece un precedente al responsabilizar al Estado por no haber actuado para prevenir los abusos.

La sentencia de casi 250 páginas afirma que si el Ministerio de Trabajo hubiera cumplido con su deber de visitar el lugar de residencia de los trabajadores, todas las violaciones cometidas por Furukawa se habrían evitado. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo también es considerado responsable de todas las violaciones de derechos descritas en la sentencia.

El juez Vera Cedeño determinó que Furukawa deberá pagar a cada demandante una cantidad que será determinada por un perito designado por el Consejo Nacional de la Judicatura. Además, la empresa abacalera, subsidiaria de FPC Marketing Co. Ltd., una compañía japonesa, deberá entregar a cada campesino afectado cinco hectáreas de tierra o una compensación económica equivalente.

No obstante, las reparaciones no se limitan únicamente a lo económico. El magistrado también ha ordenado a la empresa que se disculpe públicamente con sus ex empleados a través de una publicación en los periódicos de mayor circulación del país. Asimismo, el gobierno ecuatoriano también deberá pedir disculpas, según lo estipulado en la sentencia.

La sentencia dispone que los Ministerios de Trabajo, Inclusión Económica y Social, y Salud Pública emitan disculpas públicas en sus respectivas páginas web por no haber actuado oportunamente para detener las violaciones cometidas.

Aunque la información citada anteriormente a grandes rasgos nos permite tener una noción de lo que el juez decidió en sentencia, es importante recordar que según el artículo 39 de la Ley Orgánica de garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional el propósito de la acción de protección es garantizar de manera inmediata y efectiva los derechos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos humanos que no estén cubiertos por otras acciones legales como el hábeas corpus, el acceso a la información pública, el hábeas data, las acciones por incumplimiento, la protección extraordinaria y la protección extraordinaria contra decisiones de la justicia indígena (Asamblea Nacional, 2009). Y que tiene como requisitos para su presentación los siguientes:

1. Violación de un derecho constitucional;
2. Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente;
3. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.

Es por ello que es importante mencionar los derechos constitucionales y de trabajo que se declaran violados en la sentencia que nos ocupa:

Las acciones de Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador, y las omisiones del Ministerio de Trabajo han vulnerado los siguientes derechos:

- El derecho a la igualdad y no discriminación, contenido en el Art. 11 numeral 2 e inciso segundo de la C.R.E, y en el Art. 66 numeral 4 ibídem.
- El derecho a una vida digna, contenido en el Art. 66 numeral 2 de la C.R.E
- El derecho al trabajo, garantizado en el Art. 33 de la C.R.E
- La prohibición de trabajo infantil, previsto en el Art. 46 numeral 2 de la C.R.E
- El derecho a la seguridad social, contenida en el Art. 34 de la C.R.E
- El derecho a una vivienda adecuada, contenido en el Art. 30 de la C.R.E y el Art. 375 ibídem.
- El derecho a la salud garantizado en el Art. 32 de la C.R.E
- El derecho a la educación previsto en el Art. 26 de la C.R.E
- El derecho al agua contenido en el Art. 12 de la C.R.E.
- El derecho a la alimentación adecuada, contenida en el Art. 13 de la C.R.E.
- El derecho a la identidad previsto en el Art. 66 numeral 28 de la C.R.E.
- La prohibición de esclavitud y la servidumbre en todas sus formas, contenido en el Art. 66 numeral 29, literal b) de la Constitución de la República del Ecuador, y la abolición de la servidumbre de la gleba, de acuerdo con el Art. 1, literal b) de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Practicas Análogas de la Esclavitud.

Sobre las omisiones del Ministerio de Salud el juez consideró que se han vulnerado los siguientes derechos

- El derecho a una vida digna, contenido en el Art. 66 numeral 2 de la C.R.E
- El derecho a la salud garantizado en el Art. 32 de la C.R.E

Y, finalmente que las omisiones del Ministerio de Inclusión Económica y Social han vulnerado:

- El derecho a una vida digna, contenido en el Art. 66 numeral 2 de la C.R.E
- El derecho a una vivienda adecuada, contenido en el Art. 30 de la C.R.E y el Art. 375 ibídem.

- El derecho a la educación previsto en el Art. 26 de la C.R.E
- El derecho al agua contenido en el Art. 12 de la C.R.E.
- El derecho a la alimentación adecuada, contenida en el Art. 13 de la C.R.E

En el contexto de la presente investigación y análisis de caso, resulta sumamente relevante resaltar y tener en cuenta los derechos humanos y constitucionales que se han declarado como vulnerados en el estudio en curso. Específicamente, se hace énfasis en los derechos consagrados en los artículos 33, 46 (numeral 2) y 34 de la Constitución de la República, los cuales garantizan el derecho al trabajo, la prohibición del trabajo infantil y el derecho a la seguridad social, respectivamente.

Además, uno de los aspectos más controvertidos y que nos lleva a profundizar en el siguiente apartado de análisis se encuentra en el contenido del artículo 66 (numeral 29, literal b) de la Constitución de la República, así como en el artículo 1 (literal b) de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas de la Esclavitud. Estos artículos hacen referencia a la prohibición de la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas, así como a la abolición de la servidumbre de la gleba.

La violación de estos derechos fundamentales constituye una grave transgresión que atenta contra la dignidad humana, la libertad y la igualdad. El reconocimiento y respeto de estos derechos, tanto en la Constitución nacional como en los instrumentos internacionales, reflejan el compromiso de la sociedad y del Estado en salvaguardar los principios de justicia, equidad y Derechos Humanos.

En consecuencia, es imprescindible enfatizar la importancia de abordar y esclarecer estos hechos, asegurando que se realice una investigación exhaustiva, justa y transparente. La protección y promoción de los derechos humanos y constitucionales son fundamentales para el desarrollo de una sociedad justa y equitativa, en la que se garantice el pleno respeto de la dignidad y los derechos de todas las personas. Solo a través de la adopción de medidas adecuadas y la aplicación de sanciones proporcionales se puede establecer un precedente claro y contundente en la lucha contra la trata de personas y la explotación laboral,

contribuyendo así a la construcción de un entorno en el que prevalezcan la justicia, la igualdad y el respeto hacia los Derechos Humanos.

#### **3.4.4. Proceso Penal:**

Se debe tener presente que, en el marco de la presente investigación y análisis de caso, se persigue uno de los objetivos principales, que consiste en comparar las sanciones derivadas de procesos de naturaleza laboral, administrativa y constitucional por la violación de derechos humanos de índole laboral, con las sanciones penales contempladas en la normativa correspondiente para los mismos hechos. Es relevante destacar que en la actualidad se encuentra en curso un proceso penal contra Furukawa Plantaciones C. A. del Ecuador como persona jurídica, así como contra ciertos ex funcionarios de la empresa en calidad de personas naturales.

El enfoque de esta investigación radica en analizar y contrastar las diferentes vías de responsabilidad y sanción aplicables en casos de violación de derechos laborales. Por un lado, se examinan las consecuencias y sanciones en el ámbito laboral, donde se evalúa la posible imposición de multas, reparaciones y medidas correctivas por parte de las autoridades laborales competentes. Por otro lado, se analizan las implicaciones en el ámbito administrativo, donde se consideran las sanciones y medidas disciplinarias que podrían ser impuestas por las autoridades correspondientes en relación con las infracciones laborales.

Además, resulta fundamental destacar el ámbito constitucional, donde se examina la protección y garantía de los derechos humanos laborales consagrados en la Constitución. Aquí se evalúa la posible aplicación de medidas de reparación, indemnizaciones y acciones judiciales para salvaguardar y restituir los derechos vulnerados.

No obstante, es necesario resaltar que el proceso penal en curso contra Furukawa Plantaciones C. A. y sus ex funcionarios tiene una relevancia especial. En el marco de este proceso, se espera que se apliquen las sanciones penales correspondientes en caso de comprobarse su responsabilidad en los hechos investigados. Estas sanciones pueden incluir penas privativas de libertad, multas y otras medidas punitivas previstas en la legislación penal.

El estudio y análisis del presente caso busca comparar las distintas formas de sanción y responsabilidad en casos de violación de derechos laborales, contemplando las esferas laboral, administrativa y constitucional. En particular, se presta una atención especial al proceso penal en curso contra Furukawa Plantaciones C. A. y sus ex funcionarios, donde se esperan las sanciones penales correspondientes en caso de determinarse su culpabilidad. De esta manera, se busca garantizar la justicia, el respeto a los derechos humanos y la protección de los trabajadores afectados por estas violaciones. Mediante su página web la Fiscalía General del Estado (s. f.), por la relevancia del caso se publicó un informe cronológico de como se ha llegado a instaurar tal proceso:

El 21 de marzo del 2019 la Fiscalía está al tanto del caso, el cual fue asignado a la Fiscalía Especializada en Delincuencia Organizada, Transnacional e Internacional (Fedoti 4) de Santo Domingo de Los Tsáchilas, para que inicie una investigación preliminar sobre un presunto delito de trabajos forzados u otras formas de explotación laboral.

La empresa FURUKAWA PLANTACIONES C. A. DEL ECUADOR supuestamente ha mantenido a sus empleados en condiciones de vida, vivienda y trabajo inaceptables, precarias e inhumanas, lo que podría constituir una forma contemporánea de esclavitud conocida como servidumbre de la gleba. Estos hechos están documentados en el Informe de Verificación de Derechos Humanos presentado por la Defensoría del Pueblo a la Fiscalía General del Estado.

El 20 de junio del 2019 La Fiscalía de Soluciones Rápidas de Santo Domingo de Los Tsáchilas inicia una indagación preliminar sobre la presunta falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por parte de una entidad legal denominada Furukawa. Hasta la fecha del 10 de agosto de 2021, se habían emitido 18 requerimientos fiscales y se habían llevado a cabo 28 diligencias en relación a este caso.

El 5 de septiembre del 2019 a solicitud de la Fiscalía, el juez de la Unidad Judicial Penal del cantón Santo Domingo, Mentor Alberto Tapia Verdezoto, dicta una medida de protección conforme al numeral 3 del artículo 558 del Código Orgánico Integral Penal (COIP). Esta medida prohíbe a los sospechosos llevar a cabo actos de persecución o intimidación en contra de 103 personas (víctimas) y en beneficio de los investigados (representantes de la empresa Furukawa).

Posteriormente, la Fiscalía solicita la ampliación de las medidas para una de las víctimas, con el objetivo de protegerla de un desalojo que estaba planeado. Sin embargo, la Judicatura argumenta que la medida de protección establecida en el artículo 558.3 se mantiene vigente y no otorga la ampliación solicitada.

El 6 de septiembre del 2019 los representantes de la Fiscalía General del Estado, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Salud Pública y otras instituciones responden a la convocatoria realizada por la Comisión Especializada Permanente de Derechos Colectivos de la Asamblea Nacional. Su objetivo fue visitar varios campamentos de Furukawa ubicados en Santo Domingo de Los Tsáchilas y observar de primera mano la situación de los trabajadores en dichos lugares.

El 26 de julio del 2021 Como parte del progreso de la investigación llevada a cabo por la Fiscalía, hasta el 26 de julio de 2021 se habían emitido 112 requerimientos fiscales con el fin de llevar a cabo 226 diligencias investigativas.

Estas diligencias incluyeron la obtención de declaraciones de funcionarios de la Inspectoría del Trabajo, la Defensoría del Pueblo, asambleístas, representantes de Furukawa y trabajadores y ex trabajadores que son víctimas. Además, se habían recopilado diversos documentos relacionados con la existencia y operación de la empresa, acciones institucionales, contratos de arrendamiento, entre otros. También se habían realizado varios peritajes de diferentes tipos en el transcurso de la investigación.

El 25 de septiembre del 2021 con el propósito de resguardar la investigación y garantizar la imparcialidad, la Fiscalía traslada el expediente a la Fedoti 1 ubicada en Pichincha (Quito). Esto se realizó con el fin de mantener la objetividad en el desarrollo del caso.

El 28 de octubre del 2021 la Fiscalía General del Estado presenta acusaciones formales contra Marcelo A., Ángel S. y Adrián H., actual gerente y exgerentes respectivamente de la empresa Furukawa Plantaciones C. A. del Ecuador, por su supuesta participación en delitos de trata de personas con fines de explotación laboral.

Para salvaguardar a las víctimas, la Magistrada Susana Sotomayor establece medidas de protección que incluyen la prohibición de acercarse a los lugares donde se encuentran las víctimas, evitar cualquier contacto con ellas y abstenerse de realizar actos de persecución o

intimidación, ya sea directamente o a través de terceros, incluso empleados de la empresa Furukawa.

El 4 de febrero del 2022 en el marco del proceso de presunta trata de personas con fines de explotación laboral, la Fiscalía General del Estado vincula a los individuos Hugo Adolfo Ch. B., gerente Comercial; Seiji N., exgerente de Producción; y Paúl Israel B. G., exgerente de Recursos Humanos, junto con la entidad legal Furukawa Plantaciones C. A. del Ecuador, a la investigación en curso.

La jueza Susana Sotomayor impone medidas cautelares que incluyen la prohibición de salir del país y la obligación de presentarse ante las autoridades cada quince días para las tres personas mencionadas. Además, se ordena el uso de dispositivos de vigilancia electrónica para los individuos y se extiende el período de instrucción fiscal por 30 días.

Se reitera la prohibición de transferir o vender cualquier propiedad, tanto mueble como inmueble, que esté registrada a nombre de la empresa Furukawa.

Hasta la fecha, seis individuos y una entidad jurídica están siendo procesados en relación con este caso.

El 17 de enero del 2023 Se lleva a cabo la audiencia preparatoria y evaluatoria de juicio, en la cual la Fiscalía General del Estado expone su informe acusatorio contra Marcelo A., Ángel S., Adrián H., Hugo Ch. y Paúl B., quienes ocuparon cargos de dirección y gerencia en la compañía, así como contra la entidad legal Furukawa Plantaciones C. A. del Ecuador. La fiscalía solicita que se los cite a comparecer ante el juicio, debido a su supuesta implicación en el delito de trata de personas con la intención de explotación laboral.

Finalmente el 27 de febrero del año 2023 La jueza decide dictar un auto de llamamiento a juicio en contra de tres individuos y a la empresa Furukawa Plantaciones del Ecuador debido a su presunta implicación en el delito de trata de personas con el propósito de explotación laboral. Esta decisión se toma después de examinar las pruebas presentadas por la Fiscalía y encontrar serias y sólidas sospechas de la existencia del delito y de la participación de los acusados en el mismo.

Además, la Fiscalía decide impugnar el fallo de sobreseimiento a favor de dos de los imputados.

En este orden de ideas, en resumen, es importante resaltar que la Fiscalía General del Estado inició una exhaustiva investigación sobre el caso Furukawa, centrándose específicamente en el delito de Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral. Esta investigación, que constituye una etapa preprocesal fundamental, involucró la recopilación minuciosa de pruebas y evidencias con el objetivo de esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades correspondientes.

Una vez recabados los elementos necesarios durante esta fase de investigación, la Fiscalía tomó la decisión de formular cargos tanto contra la empresa Furukawa como contra sus ex funcionarios. Estos cargos reflejan la gravedad de las acusaciones y la presunta participación de la empresa y sus ex funcionarios en la comisión del delito mencionado.

Posteriormente, se llevó a cabo la audiencia preparatoria y evaluativa de juicio, un hito crucial en el desarrollo del proceso legal. En esta audiencia, la jueza a cargo realizó una evaluación rigurosa de las pruebas presentadas, analizó los argumentos de ambas partes y, tras un análisis exhaustivo, resolvió llamar a juicio a la empresa Furukawa y a sus ex funcionarios por su presunta participación en el delito de Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral.

No obstante, es relevante mencionar que, en el transcurso de esta etapa procesal, la jueza también emitió un auto de sobreseimiento a favor de dos personas involucradas en el caso. Este auto de sobreseimiento generó controversia y fue objeto de recurso de apelación presentado por la Fiscalía, quien busca que se reconsidere la decisión y se reevalúe la participación de estas personas en el presunto delito.

En definitiva, este proceso legal en torno al caso Furukawa evidencia la importancia de una investigación minuciosa, la formulación adecuada de cargos y el debido proceso en cada etapa del procedimiento penal. La determinación de responsabilidades y la búsqueda de la verdad son pilares fundamentales en la impartición de justicia, y es mediante un proceso transparente y equitativo que se pretende lograr una resolución justa y acorde a la ley.

#### **3.4.4.1. Fases Y Etapas Del Proceso Penal.**

Ahora bien, para un entendimiento completo sobre lo narrado hasta el momento es preciso detallar de forma general las fases y etapas que conforman un proceso penal ordinario tal como el que se está llevando a cabo en el caso Furukawa, así como también aspectos procesales como la vinculación al proceso penal, figura que se ha utilizado dentro del juicio al que nos hemos referido.

En primer lugar, es de mencionar que un proceso penal ordinario se compone de dos fases, una fase pre procesal y otra procesal, la primera se refiere a la denominada “investigación previa” que se encuentra contenida en el artículo 580 del Código Orgánico Integral Penal: durante la fase de investigación previa, se recopilarán los elementos de prueba tanto incriminatorios como exculpatorios, que permitirán al fiscal decidir si formula o no la acusación, y en caso de hacerlo, brindará al investigado la oportunidad de preparar su defensa.

Las diligencias de investigación llevadas a cabo por el fiscal, con la colaboración del personal del Sistema especializado integral de investigación, de medicina legal y ciencias forenses, o de expertos competentes en materia de tránsito, tienen como objetivo determinar si la conducta bajo investigación constituye un delito, las circunstancias o motivaciones detrás de su comisión, la identidad del autor o partícipe, así como la identificación de la víctima y la existencia de algún perjuicio causado. Asimismo, también podrán descartar o desestimar estos aspectos en caso de no encontrar evidencia suficiente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014).

Luego de la fase pre procesal en el proceso o procedimiento ordinario en materia penal, como se mencionó con anterioridad, tiene lugar la fase procesal, misma que consta de 3 etapas, según el artículo 589 del Código Orgánico Integral Penal son las siguientes:

Art. 589.- Etapas.- El procedimiento ordinario se desarrolla en las siguientes etapas:

1. Instrucción
2. Evaluación y preparatoria de juicio
3. Juicio. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

Según el artículo 591 del cuerpo legal mencionado, la etapa de instrucción comienza con la celebración de la audiencia de formulación de cargos convocada por el juez a solicitud del fiscal, una vez que el fiscal disponga de pruebas suficientes para formular una acusación.

La segunda etapa, es decir la etapa de evaluación y preparatoria de juicio tiene como objetivo abordar y resolver asuntos relacionados con la procedencia, la existencia de cuestiones previas, la competencia y el procedimiento. Además, se busca establecer la validez procesal, evaluar y valorar los elementos de prueba en los que se basa la acusación fiscal, excluir aquellos elementos que sean ilegales, delimitar los temas que se discutirán durante el juicio oral, anunciar las pruebas que se presentarán en la audiencia de juicio y aprobar los acuerdos probatorios a los que lleguen las partes involucradas. Esta etapa tiene lugar en la diligencia denominada audiencia de evaluación y preparatoria de juicio, según los artículos 601, 602 y siguientes de la norma penal.

Finalmente tiene lugar la etapa de juicio, misma que se desarrolla en la audiencia de juicio, esta etapa tiene como base la acusación fiscal y se desarrolla teniendo a la misma como sustento, es la etapa principal del proceso penal y sus reglas y principios se encuentran detalladas a partir del artículo 609 del Código Orgánico Integral Penal. Cabe señalar que el proceso penal que se lleva a cabo sobre el caso Furukawa, en la actualidad, se encuentra evacuada la etapa preparatoria y evaluatoria de juicio y aún queda pendiente la última etapa procesal que como se mencionó es la etapa principal.

Ahora bien, como consta en el acápite anterior, la Fiscalía General del Estado el 4 de febrero del año 2022 utilizó la figura de la vinculación al proceso en contra de 3 ex funcionarios de la empresa Furukawa y en contra de la multinacional, dicha figura se encuentra desarrollada en el artículo 593 del Código Orgánico Integral Penal de la siguiente forma: Si antes de que expire el plazo de la instrucción fiscal surgen datos que sugieren la posible autoría o participación de una o varias personas en el hecho bajo investigación, el fiscal solicitará que se les vincule a la instrucción. La audiencia correspondiente, realizada de acuerdo con las normas generales, se llevará a cabo en un plazo máximo de cinco días y contará con la participación directa de la persona o personas a vincular, o en su defecto, de su defensor público o privado. Una vez que se haya efectuado la vinculación o vinculaciones,

el plazo de la instrucción se ampliará automáticamente en un período de treinta días, sin posibilidad de prórroga.

En conclusión, el conocimiento detallado de las fases y etapas que componen un proceso penal ordinario, como el caso Furukawa, es esencial para comprender la secuencia de eventos y procedimientos legales involucrados. La fase preprocesal, que abarca la investigación previa, se centra en recopilar pruebas y determinar si existen indicios suficientes para formular una acusación formal. Por otro lado, la fase procesal se compone de la etapa de instrucción, la evaluación y preparatoria de juicio, y el juicio propiamente dicho.

Es relevante destacar que el proceso penal en curso relacionado con el caso Furukawa ha pasado por las etapas de instrucción y evaluación y preparatoria de juicio, y está pendiente la etapa principal del juicio. Además, se ha utilizado la figura de vinculación al proceso para incluir a ex funcionarios de la empresa y a la propia multinacional en la investigación, conforme a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal.

En última instancia, comprender los procedimientos legales y las etapas procesales involucradas en un proceso penal permite tener una visión más completa de cómo se desarrolla el caso y cómo se garantiza el debido proceso. El análisis riguroso de cada etapa contribuye a una evaluación más precisa de los hechos y de las acciones legales que se llevan a cabo en busca de la justicia y la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

### **3.5. El caso Furukawa y el delito de Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral**

Recordemos que en la presente investigación y análisis de caso, precisamente en el desarrollo del capítulo II, el tema central fue el estudio amplio del delito que se encuentra tipificado y sancionado en el artículo 105 del Código Orgánico Integral penal, es decir, el delito de Trabajos Forzados u Otras Formas de Explotación Laboral con la intención de subsumir al mismo los hechos facticos que dieron origen al caso Furukawa los mismos que han sido ya ampliamente detallados en los acápite previos el presente capítulo.

El artículo 105 del Código Penal, como se mencionó en el capítulo II, establece las sanciones correspondientes para aquellas personas que sometan a otras a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, tanto dentro como fuera del país. La pena privativa de libertad por este delitos es de diez a trece años. Los casos en los que se pueden presentar trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales según la normativa son en total 6, sin embargo vamos a centrarnos en el del numeral 6 del artículo invocado, mismo que expresa que se considera trabajos forzados u otras formas de explotación laboral cuando se obliga a una persona a vivir y trabajar en una tierra que pertenece a otra persona y a prestar servicios sin libertad para cambiar su condición, esta situación, a nuestro juicio, coincide plenamente con la definición de “servidumbre de la gleba”, situación que fue de consideración del juez que resolvió aceptar la acción de protección y que declaro como uno de los derechos vulnerados por la empresa Furukawa a la prohibición de la práctica de la servidumbre de la gleba contenida en el artículo 1, literal b) de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Practicas Análogas de la Esclavitud de la siguiente manera:

#### Artículo 1

Cada uno de los Estados Partes en la Convención adoptará todas aquellas medidas legislativas o de cualquier otra índole que sean factibles y necesarias para lograr progresivamente y a la mayor brevedad posible la completa abolición o el abandono de las instituciones y prácticas que se indican a continuación, dondequiera que subsistan, les sea o no aplicable la definición de esclavitud que figura en el artículo 1 del Convenio sobre la Esclavitud, firmado en Ginebra en 25 de septiembre de 1926:

b) La servidumbre de la gleba, o sea, 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. (Organización de las Naciones Unidas, 1956)

Así mismo, en el informe de la Fiscalía General del Estado, consta que la institución estatal 21 de marzo del 2019 inicia su investigación por una supuesta forma de esclavitud contemporánea denominada servidumbre de la gleba que se habría estado suscitando por los hechos cometidos por la empresa Furukawa, y finalmente, en el informe de verificación de derechos Humanos realizado por la defensoría del pueblo que fue la base de la investigación fiscal, también consta que se ha realizado por parte de la empresa en contra de sus trabajadores hechos que constituyen la denominada servidumbre de la gleba o esclavitud contemporánea. Sin embargo, según lo detallado en apartados anteriores, existe un proceso penal en el presente caso con base al cometimiento de otro tipo penal distinto, nos referimos al contenido en el artículo 91, numeral 3 del Código Orgánico Integral Penal denominado Trata de Personas, y relacionado con su numeral 3, explotación laboral, incluido el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y el trabajo infantil:

Art. 91.- Trata de personas.- Toda persona que capte, transporte, traslade, retenga o reciba; en el país, desde o hacia otros países con fines de explotación; para lo cual un tercero recurre a la amenaza, uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, a la concesión o aceptación de pagos o beneficios, constituye delito de trata de personas.

Constituye explotación, toda actividad de la que resulte un provecho material o económico, una ventaja inmaterial o cualquier otro beneficio, para sí o para un tercero, mediante el sometimiento de una persona o la imposición de condiciones de vida o de trabajo, obtenidos de:

3. La explotación laboral, incluido el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y el trabajo infantil. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014)

En nuestra opinión, el proceso penal que se lleva a cabo contra la empresa Furukawa y sus ex funcionarios es justificado y necesario debido a la gravedad de los delitos cometidos. Si bien la pena establecida en general para este tipo de delitos es de privación de libertad de 13 a 16 años, consideramos que, en este caso específico, debería aplicarse el delito de

"servidumbre de la gleba" tal como está tipificado y sancionado en el artículo 105, numeral 6 del Código Orgánico Integral Penal.

La servidumbre de la gleba es una forma de explotación laboral que implica la subyugación y el sometimiento de los trabajadores a condiciones de trabajo inhumanas y degradantes. En el contexto de los hechos cometidos por la empresa Furukawa en contra de sus trabajadores, consideramos que se ajusta perfectamente a esta descripción. Los trabajadores fueron sometidos a condiciones precarias, sin respeto por sus derechos laborales, lo que constituye una clara forma de servidumbre.

Es importante destacar que el delito de servidumbre de la gleba tiene una connotación grave, ya que atenta contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. El castigo para aquellos responsables de este tipo de delitos debe ser ejemplar, con el fin de enviar un mensaje claro de que este tipo de explotación no será tolerada en nuestra sociedad.

En el capítulo II de nuestro estudio, hemos analizado detenidamente las características y elementos del delito de servidumbre de la gleba, y hemos encontrado que los hechos cometidos por la empresa Furukawa se ajustan perfectamente a esta tipificación penal. Por lo tanto, consideramos que sería más apropiado y acorde con la naturaleza de los delitos imputados instaurar un proceso penal específico basado en este tipo penal.

En resumen, creemos firmemente que el proceso penal en curso contra la empresa Furukawa y sus ex funcionarios es justificado, dada la gravedad de los delitos cometidos. Consideramos que sería más adecuado aplicar el delito de "servidumbre de la gleba" según lo establecido en el artículo 105, numeral 6 del Código Orgánico Integral Penal. Esto

permitiría una adecuada tipificación y sanción de los delitos cometidos, así como una mayor protección de los derechos de los trabajadores afectados.

Esperamos que este enfoque más preciso y específico en el proceso penal contribuya a una justa resolución de este caso y envíe un mensaje contundente sobre la importancia de erradicar la explotación laboral en todas sus formas.

## **Conclusión y Recomendación**

A modo de conclusión, lamentablemente, las violaciones a los derechos laborales y las consecuencias devastadoras que sufrieron los campesinos afectados por las acciones de la empresa Furukawa han tenido que ser reconocidas en una sentencia judicial de carácter constitucional. El juez ha dictado una serie de medidas de reparación destinadas a compensar los daños causados y a hacer justicia a las víctimas.

Una de las medidas principales es la orden de que Furukawa realice pagos a cada demandante. Esta compensación económica busca reparar, en la medida de lo posible, el perjuicio sufrido por los campesinos afectados. Además, la empresa abacalera, subsidiaria de FPC Marketing Co. Ltd., ha sido instruida para entregar a cada campesino cinco hectáreas de tierra o una compensación económica equivalente. Esta medida busca brindar una forma de restitución y proporcionar a los afectados una oportunidad para reconstruir sus vidas y medios de subsistencia.

Sin embargo, la reparación no se limita únicamente a lo económico. El juez ha ordenado a la empresa Furukawa que se disculpe públicamente con sus ex empleados a través de una publicación en los periódicos de mayor circulación del país. Esta medida busca reconocer y reparar el daño emocional y psicológico causado por las acciones de la empresa. Asimismo, el gobierno ecuatoriano también ha sido instado a ofrecer disculpas por su falta de acción oportuna para detener las violaciones cometidas. Es un importante paso hacia la rendición de cuentas y la responsabilidad compartida por proteger los derechos de los trabajadores.

La sentencia también establece que los Ministerios de Trabajo, Inclusión Económica y Social, y Salud Pública emitan disculpas públicas en sus respectivas páginas web por no haber actuado oportunamente para detener las violaciones cometidas. Estas disculpas son un reconocimiento de la responsabilidad del gobierno en la protección de los derechos laborales y el bienestar de sus ciudadanos.

En general, esta sentencia marca un hito en la lucha por la justicia y la protección de los derechos humanos en Ecuador. Las medidas de reparación ordenadas por el juez buscan no solo compensar a las víctimas, sino también responsabilizar a las empresas y al gobierno por sus acciones y omisiones. Es un recordatorio importante de que todas las partes

involucradas deben actuar de manera diligente y responsable para prevenir y abordar las violaciones a los derechos laborales.

Además, en el presente trabajo de titulación, se citaron varios procesos administrativos a los que la empresa ha sido sometida, en la mayoría de ellos ha sido condenada al pago de montos económicos a favor de los perjudicados y así mismo al cierre temporal de la misma.

A raíz del análisis realizado sobre la precarización laboral, sobre la normativa nacional de carácter internacional, constitucional y legal laboral y penal, y el detalle de los graves hechos cometidos por la empresa multinacional, se buscó realzar la importancia del tema y en especial tomar en cuenta las sanciones adecuadas frente a la magnitud de los hechos ocurridos. Es por esta razón que se incluyó a la rama penal del derecho que a nuestro parecer establece sanciones acordes y proporcionales con los eventos sucedidos desde hace décadas, es decir, una pena privativa de libertad en contra de los responsables, ya que a nuestro parecer, aunque las sanciones pecuniarias y de disculpas públicas son necesarias, no son suficientes como represalia a la empresa y sus ex funcionarios.

Por las razones indicadas y a modo de recomendación, creemos que el delito por el que la empresa y sus ex funcionarios están siendo procesados, no es el adecuado en atención a los hechos ocurridos, poniendo el riesgo justamente que se llegue a una sentencia absolutoria en la correspondiente etapa de juicio y la sanción que implica una pena privativa de libertad y la reparación integral a las víctimas no se llegue a conseguir, permitiendo de alguna forma la impunidad penal de estas personas y la posibilidad de que hechos similares vuelvan a ocurrir.

Finalmente, es importante mencionar que existen mecanismos internacionales mediante los cuales se puede llegar a una reparación hacia las víctimas dentro de nuestro caso de estudio, así como también sanciones hacia los responsables, teniendo como tales tanto a las personas que cometieron los actos en contra de los trabajadores como a las entidades estatales que con sus acciones y omisiones permitieron de alguna forma el cometimiento de

los hechos, existen varios mecanismos internacionales a través de los cuales se pueden denunciar violaciones a los derechos humanos. Algunos de los principales son los siguientes:

**Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos de las Naciones Unidas:** Este sistema está compuesto por varios órganos y mecanismos de las Naciones Unidas encargados de supervisar y proteger los derechos humanos a nivel global. Algunos de estos mecanismos incluyen:

**El Consejo de Derechos Humanos,** que acepta denuncias de violaciones a los derechos humanos y llevaba a cabo investigaciones y debates sobre situaciones específicas.

**Procedimientos Especiales:** Son expertos independientes o grupos de trabajo designados por el Consejo de Derechos Humanos para examinar y reportar sobre situaciones específicas o temas temáticos relacionados con los derechos humanos.

**Comités de Tratados de las Naciones Unidas:** Supervisan la implementación de los tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y reciben informes periódicos de los Estados partes. Estos comités también pueden recibir comunicaciones individuales alegando violaciones a los derechos humanos por parte de los Estados partes.

**Corte Internacional de Justicia,** que es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas y puede recibir casos que involucren la violación de tratados internacionales de derechos humanos por parte de los Estados.

**Corte Penal Internacional,** que es un tribunal permanente establecido para enjuiciar a personas acusadas de cometer crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad, genocidio y agresión. Puede recibir denuncias y abrir investigaciones sobre estas violaciones graves a los derechos humanos.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Este sistema es específico para las Américas y está compuesto por la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Comisión recibe y examina denuncias individuales y colectivas sobre violaciones a los derechos humanos en los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos. La Corte Interamericana puede recibir casos de la Comisión y emitir sentencias vinculantes.

Así como recomendación adicional podemos establecer estos mecanismos para sancionar al estado Ecuatoriano por los hechos acontecidos.

## REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* .
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial.
- Cazar Baquero, D., & Morán, S. (2019a). ABACÁ: ESCLAVITUD MODERNA EN LOS CAMPOS DE ECUADOR. *Plan V*.  
<https://www.planv.com.ec/investigacion/investigacion/abaca-esclavitud-moderna-campos-ecuador>
- Cazar Baquero, D., & Morán, S. (2019b). LOS ESCLAVOS INVISIBLES DEL ABACÁ. *Plan V*. <https://www.planv.com.ec/investigacion/investigacion/esclavos-invisibles-del-abaca>
- Cobos, E. (2019). El abacá: sus repercusiones económicas y laborales. *Revista Gestión Digital*. <https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/el-abaca-sus-repercusiones-economicas-y-laborales>
- Congreso de Colombia. (2003). *ley 800*.
- Congreso de la Nación Argentina. (1921). *Código Penal de la Nación Argentina* .
- Congreso de la Nación Argentina. (1974). *Ley de Contrato de Trabajo*.
- Congreso de la Nación Argentina. (2020). *Ley 27580*, .
- Congreso General Constituyente. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código Del Trabajo*.
- Corte Constitucional de Colombia. (2001). *Sentencia T-611/01*.
- Defensoría del Pueblo Ecuador, & Benavides, G. (2019). *Informe de verificación de derechos humanos: la indigna situación de familias que viven dentro de las haciendas de abacá*

- de la empresa japonesa Furukawa Plantaciones C.A. del Ecuador*. DPE. <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2260>
- Donna, E. (2011). *Derecho Penal Parte Especial* (2.<sup>a</sup> ed., Vols. 2-A). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Espinosa, M. (2016). Santo Domingo exporta abacá de calidad . *Revista Líderes*. <https://www.revistalideres.ec/lideres/produccion-santodomingo-abaca-exportaciones.html>
- Fiscalía General del Estado. (s. f.). *CASO FURUKAWA Delito: Trata de Personas con Fines de Explotación laboral*. Recuperado 19 de mayo de 2023, de <https://www.fiscalia.gob.ec/caso-furukawa/>
- García, R. (2016). *Código Orgánico Integral Penal Comentado* (1.<sup>a</sup> ed., Vol. 2). Latitud Cero Editores .
- Gómez, M. (2010). *Comentarios al Código Penal*. Lex Nova.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.
- López López, J. (2009). El Salario, Según Marx. Cómo el valor o precio de la fuerza de trabajo se convierte en salario; el salario por tiempo y el salario por piezas. En *UNACH San Cristóbal de Las Casas*.
- Ministerio de Gobierno. (2019, julio 10). *Gobierno Nacional cumple con la restitución de derechos de los extrabajadores de Furukawa*. <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/gobierno-nacional-cumple-con-la-restitucion-de-derechos-de-los-extrabajadores-de-furukawa/>
- Ministerio de Protección Social Colombia. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo* .
- Neves Mujica, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. En *Derecho & Sociedad* (Vol. 17, pp. 24-26).

- Organización de las Naciones Unidas. (1956). *Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. En *Gaceta Laboral* (Vol. 14, Número 1, pp. 81-101).
- Roxin, C. (2015). *Derecho Penal Parte General Fundamentos. La Estructura de la Teoría del Delito* (Vol. 1). Civitas Ediciones, S.L.
- Rubio Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *región y sociedad*, 29(68). <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>
- Senado De La República de Colombia. (2000). *Código Penal Colombiano*.
- Smink, V. (2021). Furukawa, el caso de esclavitud moderna por el que una empresa japonesa y el gobierno de Ecuador fueron obligados a pedir disculpas. En *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57003652>
- Vega, H. (2016). The grammatical analysis of the penal type. *Justicia*, 21(29), 53-71. <https://doi.org/10.17081/just.21.29.1233>
- Velásquez Pinto, M. D., & UN. ECLAC. Secretariat. (2005). *La protección frente al desempleo en América Latina*. Naciones Unidas, CEPAL, Unidad de Estudios Especiales, Secretaría Ejecutiva.
- Vitali, S. (2016). Agroindustria y precarización laboral en el sector bananero de Los Ríos, Ecuador. *Revista Economía*, 153-170.