

FUNCIÓN JUDICIAL



139444156-DFE

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS VENTANILLA ESCRITOS UJ FAMILIA, PENAL Y VIOLENCIA

UNIDAD JUDICIAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR DEL
CANTÓN SANTO DOMINGO

Juez(a): VERA CEDEÑO CARLOS DAVID

No. Proceso: 23571-2019-01605

Recibido el día de hoy, lunes veintiocho de diciembre del dos mil veinte, a las dieciseis horas y diecisiete minutos, presentado por SYLVIA BONILLA BOLAÑOS, ANGIE KATHERINE TOAPANTA VENTURA Y GABRIEL ANDRÉ OTERO TRUJILLO, quien presenta:

PROVEER ESCRITO,

En once (11) fojas y se adjunta los siguientes documentos:

1) Escrito (ORIGINAL)

KAREN JACKELINE
FLORES MENDOZA

Firmado digitalmente
por KAREN JACKELINE
FLORES MENDOZA
Fecha: 2020.12.28
16:18:32 -05'00'

FLORES MENDOZA KAREN JACQUELINE
RESPONSABLE DE SORTEOS

JUEZA DE LA UNIDAD JUDICIAL CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR DEL CANTÓN SANTO DOMINGO

Sylvia Bonilla Bolaños, Angie Katherine Toapanta Ventura y Gabriel André Otero Trujillo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y el artículo 88 de la Constitución de la República; comparecemos dentro de la acción de protección No. **23571-2019-01605** con el siguiente amicus curiae:

I. DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

El artículo 88 de la Constitución, en concordancia con el artículo 40 y 41 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece que la acción de protección:

1. *Tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución*
2. *Procede*
 - a. *Cuando exista una vulneración de derechos constitucionales*
 - b. *Cuando esta vulneración menoscabe, disminuya o anule el goce o ejercicio de estos derechos; frente a actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial o de una persona de derecho privado cuando presten servicios públicos*

La Corte Constitucional manifiesta que en primer lugar se debe identificar cual es el *thema decidendum* y su correspondencia con el objeto de la acción de protección¹. Es decir que cuando lo que se plantea en la demanda y se desprende de la comprobación de los hechos es una vulneración directa de derechos constitucionales, se estará ante el objeto primigenio de la acción de protección.

El artículo 325 de la Constitución prescribe que el “Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. Por otro lado, el artículo 33 *ibidem* señala que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

El Estado tiene la obligación de respetar, proteger y aplicar este derecho. “[l]a obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de

¹ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No 001-16-PJO-CC de fecha 22 de marzo de 2016

proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización”² (énfasis añadido).

La Corte Constitucional ha manifestado que

“para comprender el alcance del numeral 1 del artículo 40 de la LOGJCC, es que todos los derechos consagrados en la Constitución presentan varias facetas; es decir, son multidimensionales. Por tanto, los mecanismos o vías que el ordenamiento jurídico adopte para garantizar su efectiva vigencia deben abarcar, tanto la dimensión constitucional del derecho como su ámbito legal, de manera que se proteja integralmente el contenido del derecho vulnerado. En tal virtud, la doctrina ha sostenido que la dimensión constitucional de un derecho es aquella que tiene relación directa con la dignidad de las personas como sujetos de derechos, posición que ha adoptado la Constitución ecuatoriana, al afirmar que “el reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento”³

En ese sentido, la Corte Constitucional sostiene que:

“al ser el derecho al trabajo un medio para lograr la justicia social y la dignidad humana, está conformado por dos dimensiones: **la una como derecho social y la otra como derecho económico; enmarcándose la primera dimensión en el ámbito constitucional y la segunda en el ámbito jurisdiccional ordinario.**

Desde la dimensión social, el Estado está en la obligación de promover su acceso a través de las políticas públicas y otras medidas, y además contiene una limitación para que el propio Estado no lo quebrante ni vulnere, generando obligaciones de prestación y abstención, mientras que, desde la dimensión económica, comprende la declaración propiamente dicha de un derecho de orden legal -derivado del derecho al trabajo- en virtud del cual se pretende el reconocimiento de algún beneficio”⁴ (énfasis añadido)

Además, la dimensión social del derecho al trabajo, posee una interdependencia con el derecho a la dignidad humana, razón por la que es tutelable mediante la acción de protección.

De esta forma, el derecho al trabajo no solo se refiere al acceso al trabajo sino que incluye la garantía de que el trabajo obtenido sea digno y cuente con las condiciones requeridas para garantizar el ejercicio de otros derechos humanos. En definitiva “[e]l derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales: 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública; 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias

² Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006)

³ Ibid

⁴ Corte Constitucional del Sentencia: N° 328-16-SEP-CC, de 12 de octubre de 2016

propicias para generar empleos; 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas”⁵(énfasis añadido).

De acuerdo con el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales el **trabajo digno** es “[...] el trabajo que **respeto los derechos fundamentales de la persona humana**, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo”⁶ (énfasis añadido).

Para que el trabajo sea digno, debe asegurar las condiciones justas, equitativas y satisfactorias señaladas en el artículo 7 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, enfatizando en que los Estados deben garantizar en sus legislaciones lo siguiente:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”. (énfasis añadido)

⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. México. Pág.7.

⁶ Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general 18. El derecho al Trabajo (35º período de sesiones. 1999). U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006)

Respecto a la dignidad y el trabajo, la Corte Constitucional del Ecuador manifestó:

“así, pretendemos establecer en primer lugar que el concepto de la dignidad humana podría ser entendido como aquella condición inherente a la esencia misma de las personas, que en una íntima relación con el libre desarrollo de su personalidad, a su integridad y a su libertad, le dotan de características especiales que trascienden lo material y que tienden a una profunda consolidación en el más alto nivel de la tutela, protección y ejercicio de los derechos humanos. Esta corte estima que el reconocimiento de la dignidad de las personas es un imperativo político y ético ineludible de los Estados y de la sociedad en general, pues además de ser uno de los principios más importantes del corpus iuris del derecho internacional, es un atributo que debe ser comprendido y aplicado como postulado máximo en todo tipo de actividad humana, sea esta política, económica, jurídica, social, cultural o de cualquier índole.

*La dignidad, por tanto, al encontrarse vinculada con los aspectos más sensibles de la naturaleza humana, del respeto y reconocimiento de su personalidad, integridad y la libertad, **no puede ser desconocida ni menoscabada mediante el uso de políticas públicas, normas jurídicas o cualquier forma que bajo el entendimiento humano, pretenda atentar contra aquella, como por ejemplo podría suceder en determinadas relaciones laborales.** Las actuaciones tendientes a menoscabar la dignidad de los seres humanos son ilegítimas, injustas, contrarias a la razón e injustificable, pues representan las más graves lesiones que el tejido social pueda experimentar y a la luz de los principios éticos y democráticos que han inspirado el desarrollo de los derechos humanos, son indudablemente reprochables desde cualquier óptica.*

Así, las diversas formas de vulneración a la dignidad de las personas en aspectos laborales existentes en nuestra historia tales como los huasipungos y los concertajes hasta llegar a formas modernas como la tercerización y la intermediación laboral, han afectado la dignidad de los seres humanos mediante el uso de artificios jurídicos que han acentuado las afectaciones al sentido de aquella, al pretender hacer uso de los trabajadores como meros instrumentos de producción en perjuicio del reconocimiento de su dignidad humana”⁷. (énfasis añadido)

Es por esto que, el trabajo solo puede ser entendido desde la dignidad, como un valor inherente al mismo que bajo ningún concepto puede ser inobservado por el Estado, pues constituye un imperativo político y ético en todas las acciones gubernamentales y no gubernamentales. Además, la Corte ha reconocido que el trabajo digno es el resultado de las luchas históricas que las y los trabajadores han librado para mejorar sus condiciones de trabajo; por lo que, cualquier medida o artificio orientado a reducir las condiciones justas y equitativas del trabajo atentaría contra la dignidad, los derechos y la vida de las personas trabajadoras y sus familias.

⁷ Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 093-14-SEP-CC

II. COMPONENTES DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

2.1. Libertad de elección

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” Por otro lado, el Protocolo de San Salvador, señala “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”⁸. En esta misma línea, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”⁹

A partir de lo mencionado se puede entender a la libertad de elección como la posibilidad de las y los trabajadores de elegir o aceptar libremente un puesto de trabajo, el mismo que deberá tener una retribución justa. De este modo cualquier tipo de imposición arbitraria para ejercer una actividad laboral es incompatible con este derecho, por ejemplo: el trabajo forzoso.

De acuerdo al artículo 2 del Convenio 29 de la OIT, el trabajo forzoso es “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”¹⁰ Con base a esta definición, se pueden reconocer tres elementos¹¹: 1. El trabajo o servicio, correspondiente a cualquier actividad desarrollada por una o más personas; 2. La amenaza de una pena cualquiera, que refiere a las diversas sanciones utilizadas para obligar a alguien a realizar un trabajo o a prestar un servicio, aún cuando esta pueda ser la pérdida de derechos o privilegios; y, 3. Involuntariedad, que corresponde al consentimiento otorgado libremente, con conocimiento de causa, por un trabajador o trabajadora, para formar parte de una relación de trabajo.

Siguiendo esta misma línea, un ejemplo claro de trabajo forzoso se encuentra en la servidumbre de la gleba. Según el artículo 1.b de la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud, este refiere a:

“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.”

Ante estas situaciones, el artículo 3 del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso establece que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la

⁸ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC

¹⁰ OIT, Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)

¹¹ OIT, Normas de la OIT sobre el Trabajo Forzoso. El Nuevo Protocolo y la Nueva Recomendación de un vistazo.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf

*abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio [...]*¹². Asimismo, el artículo 66 numeral 25.b de la Constitución de la República del Ecuador señala que los derechos de libertad también incluyen la prohibición de esclavitud, explotación, servidumbre [...].

Por lo mencionado, se puede concluir que cualquier tipo de imposición de actividades laborales, sin una justa retribución, que omita la voluntad expresa y consciente de las y los trabajadores, es incompatible con la libertad de elección.

2.2. Derecho a una remuneración justa, equitativa y satisfactoria

Al iniciar este apartado, es preciso diferenciar el salario mínimo o remuneración mínima del salario digno o remuneración digna; así, la Organización Internacional del Trabajo señala que el salario mínimo es *"la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual"*¹³; mientras que, el salario digno es el pago mensual que cubre *"al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar"*¹⁴. Es decir, el salario mínimo es una retribución que asegura un ingreso básico para la persona trabajadora y su familia, se caracteriza por no incrementar en la misma medida que el costo de vida; mientras que, el salario o remuneración digna comprende otros beneficios legales que, en suma, permiten las y los trabajadores y sus familias cubrir las necesidades básicas que el salario mínimo no puede cubrir. Se aspira que este salario se equipare al costo de la canasta básica para garantizar una vida decorosa y el ejercicio de otros derechos.

Hecha esta salvedad, la remuneración digna, justa, equitativa y satisfactoria es parte del trabajo digno, que debe ser leído según el artículo 328 de la Constitución de la República, el cual señala *"[l]a remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia"*. A su vez, la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23, dispone:

"[...]3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social"

Según el artículo 7.a del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la remuneración debe asegurar a las personas trabajadoras, como mínimo: *"[...]i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto[...]"* (énfasis añadido)

De manera que, el trabajo digno sea capaz de asegurar las condiciones materiales de vida de las personas trabajadoras y sus familias, en cumplimiento con el artículo 11 del mismo

¹² OIT, Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso

¹³ Organización Internacional del Trabajo: Sistemas de salarios mínimos, Estudio General 2014.

¹⁴ Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, artículo 8.

instrumento internacional, que afirma: “[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.” (énfasis añadido)

Por consiguiente, una remuneración justa que asegure la vida de las personas trabajadoras y sus familias es un requisito indispensable para configurar el trabajo digno; y, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas que, progresivamente, coadyuven al pleno goce del derecho al trabajo digno.

En esa línea, la Corte Constitucional ha manifestado que “[e]l derecho constitucional al trabajo es esencial para el desarrollo del ser humano, puesto que contiene otros derechos, como el derecho al trabajo digno y a la remuneración justa; de ahí que toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad”¹⁵ (énfasis añadido). En ese sentido, constituye una obligación positiva del estado impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 326.1 de la Constitución. Esto en concordancia con el artículo 276.2 de la Constitución, que dispone “[e]l régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos: 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”.

Por otro lado, el artículo 284.6 de la Constitución establece que la política económica tendrá como objetivo “[i]mpulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”.

2.3. Derecho al descanso

El descanso, de acuerdo con el artículo 66 de la Constitución es un derecho de libertad. En ese sentido, el artículo 7 del Protocolo de San Salvador dispone que el Estado tiene la obligación de reconocer y garantizar, mediante la legislación, el derecho de todas las personas a la limitación razonable de las horas de trabajo, el descanso y disfrute del tiempo libre, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración de los días festivos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 24, señala que “[t]oda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (énfasis añadido). Por su parte, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce que las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias deben asegurar “[artículo 7] d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (énfasis añadido). Asimismo, el Protocolo de San Salvador, artículo 7, literal h, señala que los Estados deben garantizar a través de su normativa “el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados adicionales” (énfasis añadido).

¹⁵ Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia: N° 204-16-SEP-CC, de 29 de junio de 2016

Al respecto, la Corte Constitucional de la República de Colombia afirma:

“Las vacaciones como acreencia laboral, es un derecho que se otorga a los trabajadores con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo. Y que, en principio, le corresponde a la autoridad competente de cada Estado, conforme lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, determinar el período mínimo de servicios que dan derecho a su reconocimiento. Precisamente, en el caso colombiano, la autoridad llamada a señalar las condiciones para acceder a las vacaciones, como derecho y garantía prevista en las normas laborales, es el legislador”¹⁶. (énfasis añadido)

Las vacaciones constituyen un elemento fundamental en la vida y salud de las y los trabajadores y sus familias; descansar permite reponer las fuerzas empleadas en el trabajo durante un período determinado “[...] el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa”¹⁷; por lo tanto, las vacaciones deben entenderse, también, desde el derecho a la salud.

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador, en los artículos 33 y 326(5) prescribe que “(e)l Estado garantizará a las personas trabajadoras (...) el desempeño de un trabajo saludable”; y, “un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud [de las personas trabajadoras], integridad, seguridad, higiene y bienestar” (énfasis añadido). La Corte Constitucional ha manifestado que “el derecho a la salud es un derecho que se articula sistemáticamente con otros derechos constitucionales, entre los que se destaca el derecho al trabajo, puesto que dentro del desarrollo de las diversas actividades laborales, se debe asegurar que las mismas no vayan en detrimento de la salud de las personas, y de su vida”¹⁸. En este sentido, permanecer en jornadas prolongadas e ininterrumpidas de trabajo podría ocasionar enfermedades profesionales, afectando a mediano y largo plazo la salud de las personas trabajadoras.

III. PRECARIZACIÓN LABORAL

La precarización laboral se define como

“[...] un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario

¹⁶ Corte Constitucional de la República de Colombia. Sentencia C-035/05.

¹⁷ Corte Constitucional de la República de Colombia. Sentencia C-035/05.

¹⁸ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 375-17-SEP-CC, 22 de noviembre del 2017

bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente"¹⁹.

De acuerdo a la Observación General No. 18 del Comité DESC, "la alta tasa de desempleo y la falta de seguridad en el empleo son causas que llevan a los trabajadores a buscar empleo en el sector no estructurado de la economía", ante lo cual añade "Los Estados partes deben adoptar medidas necesarias, tanto legislativas como de otro tipo, para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores en la economía sumergida, trabajadores que, a resultas de esas situación, carecen de protección"²⁰. A esto se suma el énfasis que hace el Comité sobre la necesidad de generar normativa que garantice que el trabajo doméstico y agrícola disfruten del mismo nivel de protección que otras actividades laborales.

Es preciso señalar que la precarización laboral se contraponen directamente al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues no se enmarca dentro de lo entendido por trabajo digno. De acuerdo a la Observación General No. 18 del Comité DESC, el trabajo digno es aquel que "respetar los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración"²¹.

En esta misma línea, desde la doctrina se ha caracterizado a la precarización laboral como una situación de inestabilidad en el empleo, degradación de las condiciones de trabajo, ingresos insuficientes y una débil cobertura de los derechos sociales.²²

La Unión Europea señala que la precarización laboral no depende solo de la modalidad contractual, sino también de los siguientes indicadores:

- *escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo, como es el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo «a la carta»;*
- *protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido;*
- *remuneración insuficiente para llevar una vida digna;*
- *derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;*
- *protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación;*

¹⁹ 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. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). - Ginebra: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2012

²⁰ Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general 18. El derecho al Trabajo (35º período de sesiones. 1999). U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006)

²¹ Ibidem

²² Carrasquer, P., & Torns, T. (2007). Cultura de la precariedad: Conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género. Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, 29, 139-156.

- *perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;*
- *bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva;*
- *un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad.*²³

Es decir, la precarización se configura con contratos parciales o sin ellos, siempre que implique la negación de toda relación laboral y por lo tanto el desconocimiento de los derechos que de ella surgen. Adicionalmente, tomando como base los instrumentos jurídicos citados, es pertinente remarcar la obligación que tiene el Estado de proteger a las y los trabajadores que se encuentran bajo relaciones laborales precarias.

IV. CONCLUSIONES

En el caso *sub judice* no se ha cumplido con ningún estándar en derechos respecto al derecho al trabajo digno, como se demuestra a continuación:

4.1. Las personas que viven y trabajan en las haciendas de propiedad de la empresa FURUKAWA no han tenido la posibilidad de elegir un trabajo con libertad, puesto que sus actividades están condicionadas al hecho de habitar una vivienda a cambio de trabajo. En la mayoría de los casos, se trata de personas que llegaron a las haciendas en la niñez y han trabajado para la empresa durante toda su vida, de modo que, esta actividad se ha convertido en la única opción para sobrevivir. Desde luego, no se trata de una elección libre, pues sólo puede entenderse como el resultado de haber negado toda posibilidad de ejercer derechos fundamentales que permitan el desarrollo de la vida en condiciones dignas.

4.2. Además, las actividades que las y los trabajadores realizan en las haciendas de FURUKAWA no están sujetas a una retribución económica justa, que cubra las necesidades de las personas trabajadoras y sus familias. De los hechos se desprende que el pago semanal está condicionado a varios descuentos, entre ellos: el arriendo de las haciendas, la reparación de maquinaria, la alimentación de las familias que viven en los campamentos; y, el remanente se distribuye entre las personas trabajadoras según el rol que desempeñan. A todas luces, la remuneración percibida no es digna ni suficiente.

4.3. Las vulneraciones reiteradas y sistemáticas del derecho al trabajo digno ocasionan que las y los trabajadores y sus familias no puedan ejercer otros derechos que dependen de la renta que reciben y de su capacidad adquisitiva, derechos como la educación, salud, vestimenta, vivienda, alimentación adecuada, recreación, deporte, desarrollo personal, entre otros. Esta negación ha provocado que las condiciones de vida y de trabajo en las haciendas de FURUKAWA sean más que indignas.

4.4. Las condiciones de trabajo que FURUKAWA ha impuesto a las y los trabajadores por más de 50 años son precarias. Es decir, carecen de seguridad legal y fáctica expresamente prohibida por la Constitución de la República y el Mandato Constituyente No. 8. La consecuencia del trabajo precario se ha traducido en condiciones de vida también

²³ Parlamento Europeo, “Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI))” https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html

precarias, de modo que, la vulneración del derecho al trabajo digno adquiere relevancia por ser fundamental para el ejercicio de otros derechos humanos.

V. SOLICITUD Y NOTIFICACIONES

En virtud de la emergencia sanitaria y del estado de excepción que rige a nivel nacional, solicitamos que nuestra comparecencia a la audiencia convocada para el 29 de diciembre de 2020 se realice por medios telemáticos. Para el efecto, deberá prestar las facilidades necesarias de forma oportuna.

Las notificaciones que nos correspondan las recibiremos en los casilleros judiciales electrónico ab.angietoapanta@gmail.com y sylviabonillab@hotmail.com.



Firmado por

SYLVIA FERNANDA BONILLA BOLAÑOS

Abg. Sylvia Bonilla Bolaños

CI. 1714724539

MAT. 17-2015-2014 FACJ

Gabriel André Otero Trujillo

CI. 0930239744

ANGIE
KATHERINE
TOAPANTA
VENTURA

Firmado digitalmente
por ANGIE
KATHERINE
TOAPANTA VENTURA
Fecha: 2020.12.28
13:16:47 -05'00'

Ab. Angie Toapanta Ventura

CI. 1726750076

MAT. 17-2020-94 F.A.C.J

AVILA 452182001 E.V. S. R. L.
C.I. 17507380130

VENTURA
TOBARINIA
KATHERINE
VINGE

1980-08-20
25/11/1980
AVILA 452182001 E.V. S. R. L.
C.I. 17507380130

C.I. 17507380130

OSCAR J. VARGAS J. S. R. L.



AVILA 452182001 E.V. S. R. L.
C.I. 17507380130

VIA MARIA BRUNDA BORGES

AVILA 452182001 E.V. S. R. L.

Firmado por

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la empresa.

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la empresa.

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la empresa.

7. POLITICAS Y NORMAS

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la empresa.