



Oficio DM/DRIT 439/2017
Oficio DRIT 12/2017

San Salvador, 30 de agosto de 2017

Señora
Corinne Vargha
Directora General del Departamento de
Normas Internacionales del Trabajo
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
Ginebra, Suiza
Presente.-

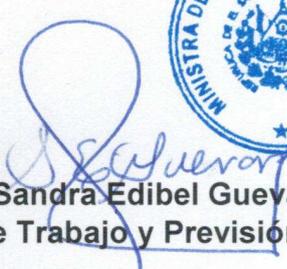
Honorable Señora Directora:

Hago referencia a la nota ACD 8-0 (2017) de fecha 13 de marzo de 2017, en la cual informa que en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, sobre la aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados, este año 2017 corresponde al Gobierno de El Salvador presentar Memoria sobre el **Convenio Núm. 105, sobre la Abolición del Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1957.**

Al respecto, remito en adjunto para su conocimiento el formulario de la referida Memoria sobre el Convenio en mención debidamente completado, tal y como le corresponde al Gobierno de El Salvador presentar.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.




Licenciada Sandra Edibel Guevara Pérez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**MEMORIA DETALLADA 2017 DEL CONVENIO NÚMERO
105 DE LA OIT SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO
U OBLIGATORIO, 1957**

AGOSTO, 2017



MEMORIA DETALLADA

Memoria correspondiente al año 2017, presentada por el Gobierno de El Salvador, de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, relativa al: **CONVENIO 105 DE LA OIT SOBRE LA ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO, 1957.**

(Ratificación registrada el 15 de mayo de 1958)

I. Sírvese facilitar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.

Para dar efectividad a las disposiciones del Convenio, El Salvador cuenta con un régimen jurídico que aplica las disposiciones del mencionado Convenio y que a continuación se detalla:

- **Constitución de la República.**

Decreto Legislativo Núm. 30 de fecha 15 de diciembre de 1983 Diario Oficial 234, Tomo: 281 Publicación Diario Oficial de fecha 16 de diciembre de 1983.

Reformas: (25) Decreto Legislativo N° 707, del 12 de junio de 2014, publicado en el Diario Oficial N° 112, Tomo 403, del 19 de junio de 2014.

- **Código de Trabajo.**

Diario Oficial: 142 Tomo: 236 Publicación Diario Oficial: de fecha 31 de julio de 1972.

Reformas: (18) Decreto Legislativo No. 227 de fecha 16 de diciembre de 2015, publicado en el Diario Oficial No. 10, Tomo 410 de fecha 15 de enero de 2016.

- **Código Penal**

Decreto Legislativo No.1030 de fecha 26 de abril de 1997, publicado en el Diario Oficial No. 105, Tomo 335 el 10 de junio de 1997.

Reformas: (70) Decreto Legislativo No. 638 de fecha 29 de marzo de 2017, publicado en el Diario Oficial No. 66, Tomo 415 de fecha 04 de abril de 2017.

- **Código Procesal Penal**

Decreto Legislativo No.904 de fecha 4 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial No. 11, Tomo 334 el 20 de enero de 1997.

Reformas: (23) Decreto Legislativo No. 550 de fecha 09 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 241, Tomo 389 de fecha 23 de diciembre de 2010

Derogatorias: (1) Decreto Legislativo No. 733 de fecha 22 de octubre de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 20, Tomo 382 de fecha 30 de enero de 2009.

- **Ley Penitenciaria**

Decreto Legislativo No.1027 del 24 de abril de 1997, publicado en el Diario Oficial No. 85, Tomo 335 del 13 de mayo de 1997.

Reformas: (12) Decreto Legislativo No. 452 de fecha 11 de agosto de 2016, publicado en el Diario Oficial No. 154, Tomo 412 de fecha 23 de agosto de 2016.



- **Reglamento General de la Ley Penitenciaria**
Decreto Ejecutivo No.95 del 14 de noviembre de 2000, publicado en el Diario Oficial No. 215, Tomo 349 del 16 de noviembre de 2000.
- **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia**
Decreto Legislativo No. 839 del 16 de abril de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 68, Tomo 383 del 26 de marzo de 2009.
Reformas: (5) Decreto Legislativo No. 479 de fecha 14 de septiembre de 2016, publicado en el Diario Oficial No. 173, Tomo 412 de fecha 20 de septiembre de 2016.
- **Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada**
Decreto Legislativo No.298 del 30 de julio de 1992, publicado en el Diario Oficial No. 144, Tomo 366 del 10 de agosto de 1992.
Reformas: (2) Decreto Legislativo No. 664 de fecha 31 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial No. 86, Tomo 391 de fecha 11 de mayo de 2011.
- **Reglamento de la Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada**
Decreto Ejecutivo No.96 del 17 de octubre de 1992, publicado en el Diario Oficial No. 214, Tomo 317 del 20 de noviembre de 1992.
- **Ley Especial contra la Trata de Personas**
Decreto Legislativo No.824 del 14 de septiembre de 2014, publicado en el Diario Oficial No. 213, Tomo 405 del 16 de octubre de 2014.
- **Reglamento de la Ley Especial contra la Trata de Personas**
Decreto Ejecutivo No.61 del 25 de octubre de 2016, publicado en el Diario Oficial No. 202, Tomo 413 del 31 de octubre de 2016.

Este marco jurídico interno ha experimentado algunas reformas, razón por la cual se anexa a la presente un CD conteniendo el detalle de la normativa reformada.

Las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores e instituciones gubernamentales a las cuales se les envió copia en agosto 2014, de la Memoria presentada por el Gobierno de El Salvador el mismo año, relativo al “**CONVENIO 105 DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1957**”; no han hecho llegar hasta la presente fecha a esta Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ningún tipo de comentarios sobre la misma.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

Se informa a la Honorable Comisión que no se ha adoptado o modificado ninguna ley o reglamento administrativo, ni para la ratificación ni en consecuencia de la ratificación del Convenio.

Como se parte de que la Constitución de la República prohíbe expresamente el trabajo forzoso y las diferentes medidas se encuentran contemplados dentro del marco regulador antes mencionados, la Constitución, al definir los derechos individuales, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, a ser protegida en la conservación y defensa de los



mismos en igualdad de condiciones ante las leyes, y nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.

II. Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos, etc., antes citados o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Se informe a la Honorable Comisión, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos y otras medidas que aplican el Convenio las puede revisar en el Anexo que se adjunta a la presente.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Se informa a la Honorable Comisión, que el artículo 144 de la Constitución establece que: *“Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución.*

La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”.

Sobre la naturaleza y jerarquía de los tratados internacionales, ha dicho la Sala Constitucional que el inc. 1º de este artículo "coloca a los tratados internacionales vigentes en el país en el mismo rango jerárquico que las leyes de la República, entendiendo éstas como leyes secundarias.

Asimismo, el artículo 145 de la Constitución, establece que: *“No se podrán ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales, a menos que la ratificación se haga con las reservas correspondientes. Las disposiciones del tratado sobre las cuales se hagan las reservas no son ley de la República”.*

Por último, el artículo 149, establece que: *“La facultad de declarar la inaplicabilidad de las disposiciones de cualquier tratado contrarias a los preceptos constitucionales, se ejercerá por los tribunales dentro de la potestad de administrar justicia.*

La declaratoria de inconstitucionalidad de un tratado, de un modo general, y obligatorio, se hará en la misma forma prevista por esta Constitución para las leyes, decretos y reglamentos”.

En relación a los arreglos relativos a la organización de una Inspección adecuada y a las sanciones, se informa a la Honorable Comisión, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene una Dirección General de Inspección de Trabajo, la cual, tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de seguridad y salud ocupacional, como medio de prevenir los conflictos laborales.

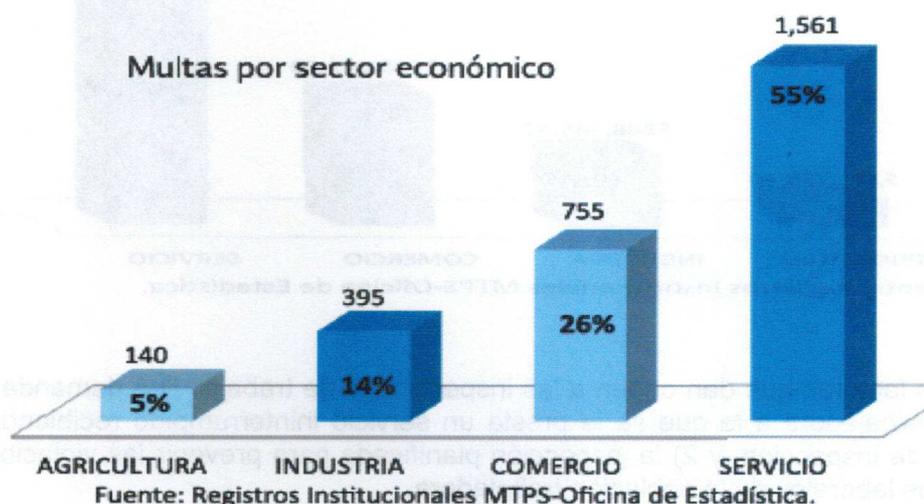


Como elemento coadyuvante a la promoción de una cultura de derechos laborales, se han implementado Planes preventivos de Inspección como mecanismo anticipado del cumplimiento de derechos con la mediación laboral, asegurando un mejor resultado para las personas trabajadoras y empleadoras y su relación, en tanto que la acción preventiva evita que las empresas incurran en incumplimiento de sus obligaciones, a su vez las libera de ser multadas, y las personas son retribuidas con la remuneración y condiciones correspondientes en su trabajo.

La función de Inspección de Trabajo de la República de El Salvador encuentra su fundamento en la Constitución cuando en el segundo Inciso del **artículo 44**, el cual establece que “*El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes*”.

Sus funciones, de forma general, están contempladas en el Art. 7 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, siendo estas: “*ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita*”.

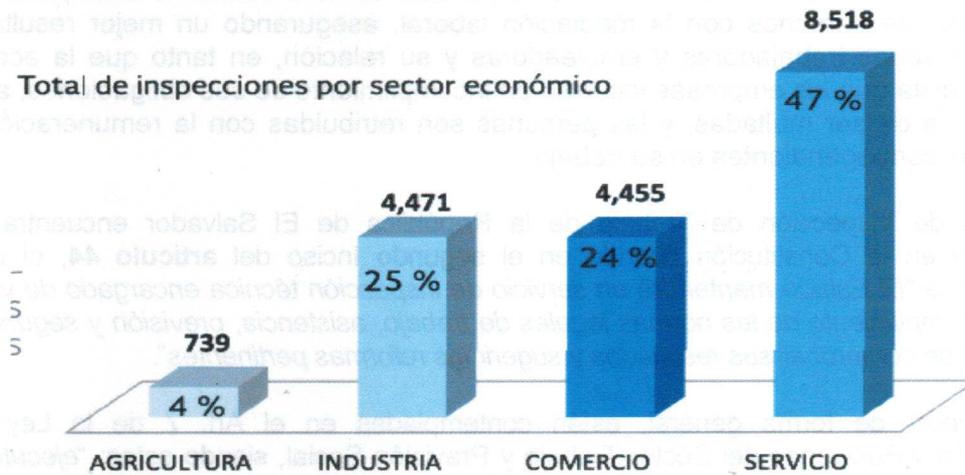
En virtud de lo anterior, se han impuesto **2,851** multas al sector empleador a nivel nacional, en el período comprendido entre el los años 2016-2017, por no haber cumplido con las diferentes normativas laborales. Se observa en la gráfica, que los lugares de trabajo correspondientes a los sectores servicios y comercio, son los más multados.



Asimismo, para el período de 2016-2017, se ha procedido a infraccionar, debido al incumplimiento o violaciones a las diferentes normativas laborales, han sido constatadas **18,183 infracciones**, predominando en los lugares de trabajo del sector industria y servicios.



Total de inspecciones por sector económico



Fuente: Registros Institucionales MTPS-Oficina de Estadística.

Y por último, para el mismo período correspondiente al 2016-2017, El monto por multas asciende a **\$2,382,918.20**, observándose en la gráfica que los lugares de trabajo de los sectores servicios y comercio es mayor, con respecto a los sectores agrícola e industria, debido al incumplimiento o violaciones a las diferentes normativas laborales.

Total de montos por multas



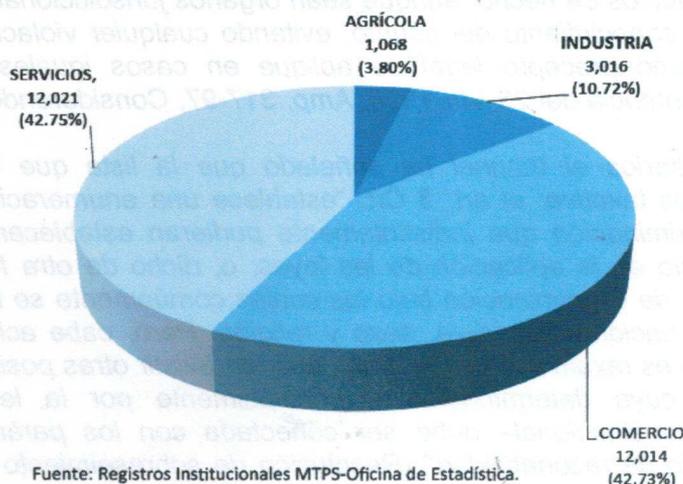
Fuente: Registros Institucionales MTPS-Oficina de Estadística.

Existen dos factores que dan origen a las inspecciones de trabajo: 1) A demanda de la población trabajadora a la que se le presta un servicio ininterrumpido recibiendo sus solicitudes de inspección, y 2) la inspección planificada para prevenir las violaciones a los derechos laborales de la población trabajadora.

Para garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno, se han realizado un total de 28,119 inspecciones de trabajo, beneficiando a 581,725 personas trabajadoras para el período comprendido entre 2016 y 2018, logrando incrementos en los montos recuperados por violaciones a derechos laborales a favor de las personas trabajadoras, tales como adeudos de salarios, no pago de horas extraordinarias, no pago de vacaciones, no pago de aguinaldo y otros derechos transgredidos; el valor total recuperado es de

\$1,427,739.84, favoreciendo aproximadamente a 139 mil personas, de las cuales se refleja la recuperación en un 63% para los hombres y 37% para mujeres, entre estas 9 mujeres embarazadas.

Inspecciones de trabajo según sector



Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

Artículo 1.

A. a) **Sírvase indicar si las personas que tienen o expresan determinadas opiniones políticas o que manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido pueden ser sujetas a trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo.**

Se informa a la Honorable Comisión, que el artículo 3 de la Constitución de la República expresa que: *“Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.*

En cuanto a los alcances del principio de igualdad en la aplicación jurisdiccional de la ley, ha afirmado que la igualdad "es un derecho subjetivo que posee todo ciudadano a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo, y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, abarcando también la igualdad en la aplicación de la ley, de manera que un órgano jurisdiccional no pueda, en casos sustancialmente iguales, modificar arbitrariamente el sentido de sus resoluciones, salvo cuando su apartamiento de los precedentes posea una fundamentación suficiente y razonada.



coerción, castigo o como políticas de educación.

En este sentido es oportuno señalar que el trabajo penitenciario está regulado en los artículos 105 al 113 de la Ley Penitenciaria; la normativa visualiza al trabajo como elemento integrante del tratamiento penitenciario, de lo que se afirma en la misma que desaparece.

b) Sírvase indicar si puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; sírvase indicar las medidas que hayan sido adoptadas en la práctica en este sentido (particularmente en lo que se refiere al método que se emplea para el reclutamiento de los trabajadores interesados, al período por el cual son reclutados, etc.).

Se informa a la Honorable Comisión que, la legislación salvadoreña no permite la imposición trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

La Constitución de la República, establece que “Art. 37.- *El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio*”.

En el artículo 169 Inciso 1 del Código de Trabajo, se establece que: “*Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal*”.

Y en el artículo 170 del mismo cuerpo legal, se establece que: “*El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan*”.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo”.

Con lo antes mencionado, se evidencia que de ninguna manera se puede recurrir al trabajo forzoso u obligatorio como movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

El Código de Trabajo, estipula en estos artículos, la posibilidad de trabajo extra para lo cual establece parámetros legales a cumplir, a saber: el trabajo extra es pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio; no es permanente ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias; se puede trabajar una hora extra diaria de manera permanente y descansar 2 días a la semana; se puede trabajar una hora extra permanente para completar 3 turnos de trabajo diario en empresas que desarrollan labores interrumpidas, a fin de completar las 24 horas; la hora extra se paga como un



recargo consistente en el 100 % del salario básico por hora; si ocurre trabajo extra por motivos de causa mayor.

c) Sírvase indicar si puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo, y, en tal caso, las disposiciones legislativas y los reglamentos en virtud de los cuales está autorizado.

Se informa a la Honorable Comisión que, la normativa vigente no establece el trabajo forzoso como un mecanismo válido para asegurar la disciplina en el trabajo, por lo tanto se atiende a lo establecido por el principio de legalidad, contenido en el artículo 8 de la Constitución de la República, que consigna que “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe”.

Sobre el contenido de esta disposición, el tribunal ha dicho que ella establece, sin ánimo exhaustivo: "(a) la consagración de un derecho general de libertad, al cual son reconducibles todas las manifestaciones de la autonomía – cualificación de la voluntad– y autodisposición –cualificación de la acción– de la persona humana; (b) la vinculación de tal derecho general de libertad con el ordenamiento jurídico, en el sentido que, en principio, nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe, pero sí puede ser obligado a adecuar su conducta a prescripciones jurídicas que le conminen a actuar o abstenerse de actuar; y (c) la exigencia que tales prescripciones jurídicas sean justificadas, es decir, razonables y proporcionales, pues no debe olvidarse que ellas significan una limitación o acortamiento de un ámbito de libertad que, en principio, es amplio y que como tal es protegido por la Constitución por ser una condición esencial para el libre desenvolvimiento de la personalidad del individuo" ([Sentencia de 31-I-2001, Inc. 10-95, Considerando III 2 C](#))

d) Sírvase indicar si la participación en una huelga o en ciertas huelgas puede ser penada mediante el trabajo forzoso u obligatorio, y, en tal caso, en qué condiciones.

Se informa a la Honorable Comisión que, la Constitución de la República, en su artículo 48 expresamente dice: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraeran al momento en que estos se inicien.

La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

El Código de Trabajo regula la Huelga en sus artículos 480 en lo que se refiere a las etapas de los conflictos colectivos,

En el Capítulo III sobre el procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses, etapa séptima artículo 527 al 566 se desarrolla el contenido referido a la huelga. El artículo 534, establece claramente que “la huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o **coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas**, durante un conflicto colectivo de trabajo”.

El Código Penal, en el Capítulo IV, sobre los **DELITOS RELATIVOS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE ASOCIACIÓN**, que establece el catálogo de



estos delitos, entre los cuales contempla la: **COACCIÓN AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL O DEL DERECHO DE HUELGA** (artículo 247 Código Penal), que sanciona con prisión de 1 a 3 años al *“que coaccione a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años.*

La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores”.

La libertad sindical es protegida tanto desde el punto de vista del derecho de los trabajadores a escoger libremente en torno a su sindicación o no, como desde la consideración de la libertad de los sindicatos de fijar su actuación y llevarla a cabo.

Por todo lo antes expresado, no puede ser penada mediante trabajo forzoso u obligatorio.

e) *Sírvase indicar si existen disposiciones especiales en la legislación o en los reglamentos o si han sido adoptadas medidas especiales con respecto a ciertos grupos raciales, sociales, nacionales o religiosos en cuanto a la posibilidad de imponer el trabajo forzoso u obligatorio a los miembros de dichos grupos.*

Se informa a la Honorable Comisión, que el artículo 3 de la Constitución de la República establece claramente que: *“Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.*

Asimismo, el artículo 9 de la Constitución de la República, retoma claramente la prohibición del Convenio 105 de la OIT cuando dice: *“Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás casos señalados por la ley”.*

Dado que en la norma se establece expresamente, respecto de la retribución, que debe ser recibida como contraprestación a la realización de un trabajo o de servicios personales, el pleno consentimiento que se establece en el texto de esta disposición no puede ser otro que el referido a la retribución misma que se va a obtener y a las labores que se va a desempeñar y las condiciones en que se va a realizar el trabajo. En esa medida, cuando el sujeto no está de acuerdo con la retribución a recibir o en general con las condiciones de la actividad laboral a que se compromete, obligarle a realizar las que correspondan a esa retribución con la que no está de acuerdo, sin darle la posibilidad de abanarlas o renunciar a ellas, constituye una violación a la norma constitucional dimanante de tal disposición, pues lo que debe concurrir es el consentimiento de la persona respecto de lo que va a hacer y respecto de lo que va a recibir a cambio de lo que haga” (Resolución de sobreseimiento de 19-X-2000, Amp. 82-99, Considerando V).

Asimismo, el Código Penal en su apartado sobre **ATENTADOS RELATIVOS AL DERECHO DE IGUALDAD** (artículo 292 Código Penal), establece que sanciona con prisión de 1 a 3 años e *“inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo al funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por*



la Constitución de la República”.

Este delito es denominado doctrinariamente delito de discriminación, la acción consiste en denegar, es decir que la víctima tiene el derecho a la prestación y esta se le niega no obstante la obligación de prestársela. Tal derecho debe fundarse en una norma que así lo establezca y deben concurrir en el sujeto las condiciones exigidas por la norma en cuestión para hacerse acreedor de la prestación, ello supone que en todo caso la discriminación estará acompañada de una infracción de las normas que rigen la concesión de una determinada prestación de carácter público.

Asimismo, el Código de Trabajo, establece en su artículo 13 sobre el derecho al trabajo que, *“Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley.*

No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente”.

B. En caso de que una persona pueda estar sujeta al trabajo forzoso u obligatorio en circunstancias distintas a las señaladas más arriba, sírvase indicar las condiciones en las cuales tales medidas pueden ser autorizadas y las precauciones que son tomadas a fin de asegurar que estas medidas no conduzcan a una violación del Convenio.

Se informa a la Honorable Comisión, que el artículo 4 de la Constitución de la República, establece claramente que *“Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad”.*

Asimismo, el artículo 9 de la misma Constitución, declara que: *“Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.*

Así también, el artículo 27 Inciso 3º de la Constitución de El Salvador, establece que: *“El Estado organizará los centros penitenciarios con objeto de corregir a los delincuentes, educarlos y **formarles hábitos de trabajo**, procurando su readaptación y la prevención de los delitos.”*

La pena en nuestro marco constitucional ejerce una función de carácter principalmente utilitario, pues busca en primer lugar la resocialización del delincuente. Tal es el fin determinante al servicio del cual se ubica la pena, entendida la resocialización (...) no como sustitución coactiva de los valores del sujeto, no como manipulación de su personalidad, sino como un intento de ampliar las posibilidades de la participación en la vida social, una oferta de alternativas al comportamiento criminal” (Sentencia de 14-II-97, Inc. 15-96).

En virtud de lo anterior y en concordancia con las disposiciones constitucionales antes citadas, el artículo 13 del Código de Trabajo señala: *“Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los*



derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley”.

No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

La prohibición a que se refiere el inciso anterior no comprende:

- a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales;
- c) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado;
- d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales, como: incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos. (8)

Este artículo es claro respecto de la prohibición del trabajo obligatorio y los casos de excepción que existen.

Asimismo, de acuerdo al **artículo 55 del Código Penal**, la pena de prestación de trabajo de utilidad pública obliga al condenado a prestar jornadas semanales de trabajo, que comprenden períodos entre ocho y 16 horas semanales en los lugares de horarios que determine el Juez de Vigilancia Penitenciaria.

Estos lugares pueden ser establecimientos públicos o privados de utilidad social y en los que la persona condenada estará bajo el control de quienes dirijan o gestionen tales dependencias, hospitales, escuelas, alcaldías, etc., su aplicación requiere el consentimiento del penado.-pues de acuerdo a la Constitución no puede existir trabajo forzado.

Es cierto que tal tipo de pena puede encontrarse como pena principal, pero también puede funcionar como reemplazo tanto de la pena de prisión que está contemplada en el **artículo 1** del Código Penal o de la multa del **artículo 4** del mismo Código.

Asimismo, al igual que acontece en el ámbito del arresto domiciliario y en el del fin de semana, conforme al **artículo 56** del Código Penal, si se incurre en 3 ausencias no justificadas al trabajo designado, el juez de Vigilancia Penitenciaria podrá ordenar que la Sentencia se ejecute ininterrumpidamente hasta el cumplimiento de la condena, computándose 2 días de privación de libertad por jornada semanal de trabajo cumplida.



En su **CAPITULO III TRABAJO PENITENCIARIO, artículo 105.-** “El trabajo penitenciario no deberá ser de carácter aflictivo. Se procurará, en todo lo que sea posible, la identificación de las características del trabajo penitenciario con el trabajo en libertad.

Todos los derechos previstos en la legislación laboral serán aplicables en los centros penitenciarios, mientras no contraríen las normas de la presente Ley”.

La Ley Penitenciaria contiene una serie de disposiciones para hacerlas efectivas. En este sentido este se desglosa de la siguiente manera:

La **Finalidad del trabajo** que se encuentra contemplado en el **artículo 106** “El trabajo penitenciario tendrá como finalidad:

- 1) Mantener o aumentar la formación, creación o conservación de hábitos laborales del interno, para favorecer sus posibilidades al momento de regresar a la vida en libertad;
- 2) La rehabilitación del interno mediante su capacitación en las diversas actividades laborales; y,
- 3) Dotar de recursos económicos a los internos.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS PENALES FACILITARÁ LAS CONDICIONES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN CONFORME EL INTERNO LO SOLICITE”.

El **Trabajo de internos provisionales y penados**, se encuentra regulado en el **artículo 107:** “LOS INTERNOS QUE SE ENCUENTREN DETENIDOS PROVISIONALMENTE PODRÁN TRABAJAR A SUS EXPENSAS O CONPARTICULARES AJENOS AL CENTRO, PERO SI SOLICITAREN, TAMBIÉN LO PODRÁN HACER CON LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO, POR MEDIO DE LOS COMITÉS DE TRABAJO PENITENCIARIO, LOS QUE FACILITARÁN, EN LO POSIBLE, LOS MEDIOS PARA PODER REALIZAR LA ACTIVIDAD LABORAL A QUE SE DEDIQUEN.

Los internos condenados tendrán el deber de trabajar conforme a sus aptitudes físicas y mentales salvo que, con la autorización del Consejo Criminológico Regional, dediquen su tiempo a realizar cursos regulares de educación u otra actividad útil, o se encuentren en los siguientes casos:

- 1) Los incapacitados, según dictamen del médico del centro, por enfermedad o por accidente;
- 2) Las mujeres embarazadas durante el mes anterior al parto y los dos meses posteriores al alumbramiento, conforme dictamen del médico del centro;
- 3) Los que por razones mentales no pudieren desempeñar trabajo alguno; y,
- 4) Los que no pudieren trabajar por razones de fuerza mayor.

También contempla un apartado sobre **Casos Especiales**, el cual se desarrolla en el **artículo 108,** “Las personas mayores de sesenta años, y los discapacitados físicos, no están obligados a realizar trabajo alguno, pero podrán optar por trabajar, solicitándolo a la administración del centro. En estos casos, se les proporcionará trabajo conforme a su condición”.

Asimismo, en concordancia con otras disposiciones de ley antes mencionadas, también existe un apartado sobre **la Remuneración** correspondiente al trabajo realizado por los internos recluidos, que se desarrolla en el **artículo 109** “EL TRABAJO QUE REALICEN



LOS INTERNOS, SALVO EL DE LABORES DOMÉSTICAS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO O EL ORIGINADO EN UN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN, DEBERÁ SER SIEMPRE REMUNERADO. LA REMUNERACIÓN NO PODRÁ SER MENOR AL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDO POR LA LEY PARA CADA CASO.

EL SALARIO PERCIBIDO CONFORME AL INCISO ANTERIOR, DEBERÁ SER SUSTITUIDO POR EL SISTEMA ALTERNATIVO QUE AL EFECTO REGULE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS PENALES Y QUE PERMITA AL INTERNO SUFRAGAR LOS GASTOS NECESARIOS EN CADA CENTRO PENITENCIARIO, LO CUAL SERÁ REGULADO EN EL REGLAMENTO DE LA PRESENTE LEY.

ESTA REMUNERACIÓN PODRÁ SER OBJETO DE EMBARGO, DE CONFORMIDAD CON LA LEY.(5)

El **artículo 110**, establece lo siguiente con respecto al **Trabajo con particulares**: “Los internos que realicen trabajos para particulares estarán, en todo momento, bajo vigilancia del personal del centro, y los particulares que los contraten les pagarán no menos del salario mínimo exigible por dicho trabajo”.

La **Organización del Trabajo Agropecuario** también se encuentra contemplado en el **artículo 111** en el cual se establece que: “En los centros donde existan tierras disponibles para el cultivo, se organizará el trabajo agrícola conforme indique el reglamento de cada centro penitenciario”.

Asimismo, también se considera la UNIDAD DE DIVERSIFICACIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO en el **artículo 111-A** que establece: “BAJO LA COORDINACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS PENALES EXISTIRÁ LA UNIDAD DE DIVERSIFICACIÓN DEL TRABAJO PENITENCIARIO, QUE TENDRÁ COMO FINALIDAD DIRIGIR LAS OFICINAS OCUPACIONALES DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS. (6)”

Al respecto, el último artículo a informar es el **112** se refiere a la **Oficina Ocupacional de Convenios**, la que establece lo siguiente: “En cada centro operará una oficina encargada de asignar trabajo a los internos esta asignación se hará teniendo en cuenta la vocación, las aptitudes, capacidad laboral para el trabajo en libertad y el tratamiento, así como las posibilidades del centro.

Cuando el interno haya adquirido alguna destreza laboral o se haya especializado en alguna labor, el Ministerio de Trabajo, a petición del Jefe de la Oficina Ocupacional del Centro le otorgará un certificado que acredite su idoneidad. El certificado no hará referencia a su condición.

El Ministerio de Justicia, con el apoyo de las oficinas ocupacionales de los Centros Penitenciarios, podrá celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para organizar empresas comerciales, agrícolas o industriales.”

Asimismo, la Ley Penitenciaria tiene su propio Reglamento de ejecución, dentro del cual, en el **TITULO V DEL RÉGIMEN PENITENCIARIO, CAPITULO II sobre las FASES REGIMENTALES**, en **Fase Ordinaria**, establece, que su Objetivo es el siguiente en su **artículo 262**: “El objetivo de esta fase, es lograr una convivencia carcelaria en forma armónica y ordenada, fomentando en el interno el respeto de sí mismo y el desarrollo del sentido de responsabilidad”. Y los criterios de ubicación del mismo artículo, disponen en su literal c) “Incorporarse a aprendizaje laboral y/o trabajo productivo o algún otro tipo de actividades útiles.”



Además en el los regímenes de las fases, se encuentra la figura la **Fase de confianza**, cuyo objetivo se encuentra contemplado en su artículo 263 el cual es el de "...promover y motivar en los internos el establecimiento de relaciones formales con la comunidad externa a fin de facilitar y fortalecer su proceso de reinserción social y familiar". Este artículo tiene sus Criterios de ubicación y en su literal h) se establece lo siguiente: "Asistencia regular a la escuela y al trabajo"

La Ley Penitenciaria en su **CAPITULO III DE LOS SERVICIOS PENITENCIARIOS**, en lo que se refiere a los **servicios Del trabajo** y la **Relación laboral especial penitenciaria**, contenida en el **artículo 307**, establece lo siguiente: "Se entiende por *relación laboral especial penitenciaria*, aquélla que surge entre los internos condenados y la administración penitenciaria como consecuencia del desarrollo de actividades laborales del producción".

El mismo cuerpo legal, en el **artículo 308**, consagra la **Igualdad de condiciones laborales** de la siguiente manera: "Los internos detenidos provisionalmente podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones; para tal efecto la administración penitenciaria les facilitará los medios de producción que disponga, a aquellos internos que lo soliciten. Cuando realicen trabajos productivos, estos internos gozarán de igualdad de condiciones con respecto a los condenados dentro de la relación laboral".

El **Control y propiedad de los talleres productivos** está regulado en su **artículo 309** así: "La administración penitenciaria propiciará la instalación de talleres vocacionales en cada centro penitenciario, los que serán propiedad de la administración del centro y estarán por lo tanto bajo su control".

Lo relativo a los **Derechos y deberes en la relación laboral especial penitenciaria**, se encuentra establecido en el **artículo 310**: "Todo interno trabajador en talleres productivos podrá gozar y ejercer los derechos siguientes:

- a) A que se valore el trabajo productivo realizado por el interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como la concesión de beneficios penitenciarios establecidos en la Ley;
- b) A realizar su labor sin perturbación alguna salvo por razones de seguridad y orden;
- c) A la promoción y formación profesional en el trabajo;
- d) A no ser discriminado como empleado por razón de nacionalidad, sexo, raza, religión, tendencia u opinión política, condición económica y social;
- e) A una adecuada política de seguridad social e higiene en el trabajo;
- f) Recibir la remuneración económica por su trabajo, así como al descanso semanal y las vacaciones anuales."

Asimismo, se contemplan **Obligaciones** para los internos que se embarquen en labores productivas, las cuales están estipuladas en el **artículo 311** de esta manera: "Todo interno trabajador en talleres productivos tendrá las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones de sus puestos de trabajo así como las que dependan de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas en el taller de producción;
- c) No dañar o efectuar procedimientos que puedan afectar al buen funcionamiento de los instrumentos de trabajo o la maquinaria;
- d) Cumplir las órdenes e instrucciones de los encargados de talleres o de quienes les ayuden a éstos;
- e) Tomar los descansos semanales y las vacaciones anuales que le corresponden como trabajador."



También el Reglamento de la Ley Penitenciaria, regula la **Duración de la relación laboral especial penitenciaria**, en su **artículo 312** así: “La relación laboral especial tendrá la duración de la obra o servicio que se realice, o podrá darse suspendida parcialmente por las causas siguientes:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes;
- b) Incapacidad temporal del interno;
- c) Maternidad de la mujer trabajadora, tal como lo establece el Código de Trabajo;
- d) Por suspensión, debido al cumplimiento de sanciones disciplinarias;
- e) Fuerza mayor temporal;
- f) Caso fortuito temporal;
- g) Razones de tratamiento;
- h) Por razones de traslado de centro, que dure más de treinta días;
- i) Por disfrutar de permisos de salida tanto ordinario como especiales.

La suspensión de la relación laboral especial exonera a la administración penitenciaria de la obligación de remunerar a los internos trabajadores. En estas situaciones se dará el trabajo a otro interno, para el desempeño del puesto, mientras dure la suspensión; y tendrán derecho preferencial los condenados.”

Entre los temas abordados también se encuentran la **Suspensión definitiva de la relación laboral especial penitenciaria**, que se encuentra desarrollada en su **artículo 313**, como lo siguiente: “Esta relación laboral especial se dará por terminada en los supuestos siguientes:

- Por mutuo acuerdo entre las partes;
- b) Por la expiración de la obra;
 - c) Por invalidez grave o muerte del interno trabajador;
 - d) Por las causas que establece la Ley Penitenciaria sobre los casos especiales de internos trabajadores, salvo que éstos lo soliciten y el Centro esté en capacidad de proporcionarlo;
 - e) Por fuerza mayor;
 - f) Por enfermedad mental sobreviniente al trabajo;
 - g) Por la obtención de la libertad individual del interno.
 - h) Cuando el interno no sea apto por razones de tratamiento;
 - i) Por la contratación con empresas del exterior, para los condenados en fases de confianza o semil libertad;
 - j) Por traslado hacia otro Centro que dure más de treinta días;
 - k) Por renuncia del interno trabajador;
 - l) Por razones disciplinarias y seguridad del Centro, previa valoración del Consejo Criminológico Regional.”

Asimismo, el Reglamento prevé un apartado sobre **Formación profesional y ocupacional** en su **artículo 314** el cual establece lo siguiente: “Los internos que carezcan o posean escasa especialización profesional u ocupacional, realizarán con su consentimiento los cursos que sobre estos aspectos le sean asignados, de acuerdo con las directrices que señale el Equipo Técnico Criminológico del Centro y según las necesidades detectadas. Estos cursos se organizarán siguiendo los planes oficiales existentes en materia de formación profesional y ocupacional.”

También contiene un apartado sobre el **Trabajo ocupacional no productivo** en su **artículo 315** de acuerdo a lo siguiente: “No existirá relación jurídica laboral en los diferentes casos de ocupación laboral no productiva, desarrollada por los internos en



los centros penitenciarios, como lo son la formación profesional u ocupacional y las prestaciones personales en labores domésticas del Centro.

El trabajo que realicen los internos en los talleres de formación profesional u ocupacional del Centro, se enmarca dentro de los cursos de formación que reciben los internos; y si algún beneficio económico pudiere obtener la administración por la venta de productos elaborados en aquellos talleres, éste beneficio se utilizará para reponer materia prima necesaria y equipo para el funcionamiento y mantenimiento de los mismos.”

Los **Trabajos con particulares**, se encuentran regulados en el **artículo 316** de la manera siguiente: “Todo interno trabajador que se encuentre en la fase de confianza y semi libertad, podrá ser contratado por particulares quedando extinguida la relación especial laboral y el interno quedará sujeto a su nuevo contrato en el sistema laboral del país.”

Además, considera lo relacionado al **Trabajo para persona o empresa del exterior** en su **artículo 317** de la siguiente manera: “Los internos trabajadores podrá realizar trabajos bajo la dirección de una persona natural o jurídica ajena al Centro; quien proporcionará la formación, maquinaria, equipo y suministros necesarios para realizar el trabajo. En este caso la relación laboral se ajustará a las características de la relación laboral especial establecida en este Reglamento.

Para legalizar lo dispuesto en el inciso anterior, la empresa o persona interesada deberá presentar una solicitud a la Dirección del Centro que describe el tipo de taller y productos que se generarán, además de los mecanismos de control del taller; así mismo, éste se comprometerá con la Dirección del Centro a respetar las normas del régimen establecido en el mismo y la relación laboral especial penitenciaria; y su vez, la administración del Centro someterá a la aprobación de la Subdirección General de Asuntos Jurídicos y Cooperación Penitenciaria, la implementación del taller o los talleres.

Cuando concurren algunas de las causas de suspensión o extinción de la relación laboral especial penitenciaria, el empresario solicitará a la oficina ocupacional del Centro un listado de internos que puedan cubrir el puesto de trabajo vacante.”

La **Organización y adjudicación de puestos de trabajo**, se establece en el **artículo 318** de la siguiente manera: “El trabajo productivo deberá ser organizado por el Equipo Técnico Criminológico del Centro en coordinación con la oficina ocupacional, tomando en cuenta los parámetros establecidos en la Ley Penitenciaria al respecto.”

Los **Trabajos agropecuarios** se encuentran tipificados en el **artículo 319** y dispone lo siguiente: “Este trabajo se realizará en centros penitenciarios que posean tierras con vocación agrícola o pecuaria y podrá ser efectuado por cualquier interno que lo solicite, respetándose la relación laboral especial penitenciaria y la remuneración que establece la Ley como salario mínimo, según sea la actividad agrícola o pecuaria.

El Ministerio del Interior, procurará en lo posible, utilizar para este fin terrenos propios.”

En relación a la **Remuneración** por el trabajo realizado por los reos, el **artículo 320** dispone lo siguiente: “Toda forma de trabajo estará sujeta a lo que ordena la Ley Penitenciaria al respecto.



En caso procediera embargo éste se hará con las condiciones y requisitos establecidos para el salario del trabajador en libertad.”

Lo correspondiente a la **Jornada laboral**, se contempla en el **artículo 321** del modo siguiente: *“La jornada laboral no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales, sin embargo ésta se podrá regular por la oficina ocupacional, siempre que no sea mayor a los límites establecidos y tomando en cuenta el horario del Centro Penitenciario.*

Después del encierro general y antes del desencierro, no se podrá efectuar trabajo alguno por el interno trabajador, por razones de seguridad.”

El **artículo 322**, establece lo relativo al **Descanso semanal, vacaciones anuales, permisos e interrupciones laborales**, el cual claramente dice que: *“Dentro de la relación laboral especial penitenciaria, el interno trabajador gozará de fines de semana de descanso, así como de quince días de vacaciones anuales remuneradas, en el caso el patrono sea la administración, así como los días festivos de la comunidad donde está ubicado el Centro Penitenciario.*

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo durante cualquier caso de permiso o salida autorizada en la Ley y este Reglamento. En estas situaciones los internos no serán remunerados, no considerándose las vacaciones anuales.

El **artículo 323**, contiene la **Limitación de trabajo en instituciones del sector público**, de esta manera: *“Los internos que se encuentren en fase de confianza, semilibertad o gocen de algunos beneficios penitenciarios, como la libertad condicional en cualquiera de sus formas no podrán optar a cargos públicos de conformidad a lo establecido en el Art. 75, ordinal 2° de la Constitución de la República, salvo que hubieren sido rehabilitados expresamente y con anterioridad a su nombramiento por la autoridad judicial competente.”*

El **Control de la actividad laboral**, se desarrolla en el **artículo 324**, el cual establece lo siguiente: *“La actividad laboral de los internos estará controlada por la Subdirección Técnica del Centro junto con la Oficina Ocupacional.*

Cuando el interno goce de la fase de confianza y de la semilibertad, como de cualquier beneficio penitenciario, este control se ejercerá por parte de la Oficina Ocupacional, y con la Policía Nacional Civil, en los casos que fuere procedente.”

Este tipo de sanción, todavía tiene un papel modesto en relación a otros tipos como las privativas de libertad o la multa, en aquellos delitos de pequeña o modesta gravedad.

No obstante lo anterior, su viabilidad se sujeta a los tipos de convenios que pueda efectuar el Juez de Vigilancia Penitenciaria con diferentes organismos públicos y de la sociedad civil, así como la consiguiente apertura de estos en relación a colaborar con al Administración de justicia penal. Esto supone que también la sociedad colabore en el proceso de reinserción y no solamente corresponda al Estado el lograr su reinserción social.

Artículo 2.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.



Sírvase indicar las medidas que han sido adoptadas para dar efecto a este artículo.

Se informa a la Honorable Comisión, que por ser una prohibición explícita que deriva de la Constitución no se tiene una ley secundaria que especifique a una Institución para llevar el tema, y son las diferentes instituciones las que hacen la labor de vigilar el cumplimiento de la prohibición sobre trabajo forzoso en sus respectivos ámbitos.

Se informa a la Honorable Comisión, que se ha incluido dentro de la Ley Especial contra la Trata de Personas, el tema del trabajo forzoso, esta normativa abarca y penaliza la explotación sexual, turismo sexual, comercio de personas, trabajo o servicio forzado, esclavitud, explotación de la mendicidad, y embarazo forzado, matrimonio o unión forzada, adopción fraudulenta, tráfico ilegal de órganos, tejidos, fluidos, células o embriones, experimentación clínica o farmacológica, y comercio de material pornográfico.

Esta Ley en su Artículo 54 señala que el que entregue, capte, transporte, traslade, reciba o acoja personas, dentro o fuera del territorio nacional o facilite, promueva o favorezca, para ejecutar o permitir que otros realicen cualquier actividad de explotación humana, definidas en el Artículo 3 de la Ley, será sancionado con una pena de diez a catorce años de prisión.

Asimismo, la Ley de protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (LEPINA), en su artículo 56, establece que: *“Las niñas, niños y adolescentes serán protegidos de toda forma de explotación económica. El Estado erradicará toda práctica que afecte la dignidad e integridad personal de niñas, niños o adolescentes. Se consideran como formas de explotación económica de las niñas, niños y adolescentes, las siguientes:*

d) Las formas contemporáneas de esclavitud y las prácticas análogas a ésta, la servidumbre por deudas, la condición de siervo, el trabajo forzoso, obligatorio o sin remuneración”.

Asimismo, el Inciso 3º del mismo artículo establece que La colaboración de niñas, niños y adolescentes en las actividades económicas y productivas de la familia podrán realizarse siempre que:

- a) No afecte el derecho a la educación y sano esparcimiento;*
- b) No se ponga en riesgo su salud e integridad física, psicológica y moral; y,*
- c) No se afecte su desarrollo.”*

Sírvase indicar, en particular, las disposiciones penales y sanciones que son aplicables, en los casos de imposición ilegal de trabajo forzoso u obligatorio: i) por parte de un funcionario o de un organismo público; ii) por parte de particulares o de asociaciones privadas.

El trabajo, en su acepción más común, *“es una actividad que consiste en la aplicación de facultades humanas para la producción de medios y condiciones de vida. Al decir el constituyente que el trabajo es una función social, apunta al hecho de que no se trata de una actividad egoísta, encaminada exclusivamente al lucro o beneficio particular, sino que, al tiempo que proporciona medios de subsistencia al individuo, contribuye al bienestar general. De ello se desprende que el Estado no puede desentenderse de las relaciones de trabajo, pero esta intervención deberá armonizarse con la libertad de trabajo y de contratación, el derecho a la educación, la protección del medio ambiente,*

etc.” Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia (2007, 12 de marzo) Inconstitucionalidad, 26-2007.



El Artículo 9 de la Constitución de la República, establece como premisa fundamental que nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley; estatuyendo, el trabajo como derecho social a partir del artículo 37 al 52 de la Constitución, la protección del derecho al trabajo remunerado también se tutela en la ley secundaria, específicamente en el Capítulo IV del Código Penal, que establece el catálogo de los DELITOS RELATIVOS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE ASOCIACIÓN; así como el Título XIV del Código Penal que define los DELITOS RELATIVOS A LOS DERECHOS Y GARANTÍAS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA. Entre los tipos penales entre los tipos penales se destacan los siguientes:

INFRACCIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL (artículo 244 Código Penal), que sanciona con prisión de 6 meses a 2 años al que *“El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo”*

DISCRIMINACIÓN LABORAL (artículo 246 Código Penal), que sanciona con prisión de 6 meses a 2 años, al *“que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado”*.

COACCIÓN AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL O DEL DERECHO DE HUELGA (artículo 247 Código Penal), que sanciona con prisión de 1 a 3 años al *“que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años. La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores”*.

ATENTADOS RELATIVOS AL DERECHO DE IGUALDAD (artículo 292 Código Penal), que sanciona con prisión de 1 a 3 años e *“inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo al funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por la Constitución de la República”*.

Atentados relativos al derecho de asociación y reunión (artículo 294 Código Penal), que sanciona con prisión de 1 a 3 años e *“inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo al funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que fuera de los casos previstos por la ley, disolviere o suspendiere a una asociación, sindicato, sociedad o cooperativa legalmente constituidas o entorpeciere sus actividades legales”*

Se concluye de estas disposiciones, que el trabajo forzoso entra en la categoría de condición laboral que perjudica los derechos fundamentales de los trabajadores, para lo



cual la sanción sería la que establecen tales normas; no se distingue entonces, si quien impone el trabajo forzoso es un funcionario de un organismo público o un particular o privado.

III. *Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación.*

Se informa a la Honorable Comisión que en lo que respecta a la Corte Suprema de Justicia Vigilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime necesarias y a la Asamblea Legislativa, reformar y derogar las leyes secundarias y Ratificar los tratados o pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u organismos internacionales, o denegar su ratificación

Asimismo, todas las Instituciones del Estado de acuerdo a sus competencias, son responsables de la detección, prevención, atención, protección y sanción del delito de trabajo forzoso, Que las diferentes Instituciones, antes mencionadas, desarrollan e implementan programas de asistencia, protección, integración y cooperación, para atender de manera integral y oportuna los casos y procesos sobre trabajo forzoso u obligatorio.

IV. *Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.*

Se informa a la Honorable Comisión, que se encontraron 10 causas penales por el delito de Trata de Personas, de los cuales, se dictaron 7 sentencias condenatorias con su consecuente condena a la responsabilidad Civil y 3 sentencias absolutorias. Cabe aclarar que, de todos los casos reportados, ninguno tenía conexión con fines de explotación laboral o trabajo forzoso.

V. *Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando copias de los informes de los servicios competentes, como la administración de justicia, etc. Sírvase asimismo remitir todas las estadísticas disponibles con respecto al número de personas a las que ha sido impuesto el trabajo forzoso u obligatorio, la naturaleza del trabajo realizado por las personas interesadas, los motivos por los cuales dichas personas han sido sometidas a tal trabajo, el número de horas de trabajo realizadas durante el período respectivo y los salarios abonados a estas personas. Sírvase también indicar si las personas referidas gozan de las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores libres, y, en caso contrario, cuáles son las diferencias.*

Se informa a la Honorable Comisión, que en relación a los informes de los servicios de administración de justicia, la Honorable Corte Suprema de Justicia, no tiene registros sobre casos de explotación laboral o trabajo forzoso. Asimismo, tampoco se cuenta con estadísticas en relación al tema del trabajo forzoso u obligatorio, ya que la Constitución prohíbe expresamente el trabajo forzoso.

VI. *Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de La presente Memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de qué no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido*



comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan en su país y que explicarían esta situación.

De conformidad a lo prescrito por el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se comunicará copia de la presente Memoria a las Organizaciones de Empleadores y Trabajadores más representativas, las cuales son las siguientes:

SECTOR GOBIERNO

- Corte Suprema de Justicia (CSJ)
- Fiscalía General de la República (FGR)
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

SECTOR EMPLEADOR

- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).
- Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI).
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador.
- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO).
- Asociación de Productores de Caña (PROCAÑA).

SECTOR TRABAJADOR

- Confederación General de Sindicatos (CGS)
- Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS)
- Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)
- Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS)
- Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CONSISAL)
- Confederación Obrera Centroamericana (COCA)
- Confederación de Unidad de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CONFUERSA)
- Federación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores del Sector Público (FESITRASEP)
- Federación Unidad Nacional de Empleados Públicos (UNEP)
- Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y de Otras Actividades (FESICONSTRANS)
- Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
- Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador (FESTRAES)
- Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila (FLATICOM)
- Federación Central Laboral Autónoma del Trabajo (CLAT)
- Federación Sindical de El Salvador (FESS)
- Federación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores Democráticos de El Salvador (FSTD)
- Federación Sindical de Trabajadores Independientes de El Salvador (FSTIES)



- Federación de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Salvadoreños (FAPTRAS)
- Federación de Trabajadores Sindicalizados Salvadoreños (FETRASS)
- Federación Sindical del Movimiento de Trabajadores Salvadoreños (FSMTS)
- Federación Sindical de Trabajadores Independientes Vendedores de El Salvador (FESTIVES).

En virtud de lo anterior, las observaciones que estas formulen sean de carácter general o relacionada con la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio y Recomendaciones a la memoria relacionada se remitirán posteriormente.

AGOSTO, 2017

Anexo

Memoria de Convenio 105

Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso u Obligatorio



ANEXO
Lista de las Leyes y Reglamentos Administrativos
Relativos al tema de Trabajo Forzoso

Ley	Articulado	Medida
La Constitución de la República, el Estado reconoce a la persona humana como el origen y el fin de su actividad, por lo que está obligado a velar que toda persona sea respetada en todos sus derechos fundamentales.	Artículo 3 Inciso 1: Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.	
Constitución de la República	Artículo 3 Inciso 1: Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.	<p>A. <i>Estructura de la igualdad.</i></p> <p>1. Respecto de la <i>estructura de la igualdad</i>, la jurisprudencia constitucional ha señalado que, "en ocasiones la igualdad aparece como exigencia de equiparación; de manera que se da un trato igual a circunstancias o situaciones no idénticas que, sin embargo, se estima deben considerarse irrelevantes para el disfrute o ejercicio de determinados derechos o para la aplicación de una misma disposición. En esta esfera, lo que importa al llevar a cabo cualquier juicio de equiparación es establecer el criterio de relevancia a tenor del cual se van a considerar los datos como esenciales o irrelevantes para predicar la igualdad entre situaciones o personas distintas. Y es que, se trata de no equiparar arbitrariamente aquellas situaciones o personas entre las que se den diferencias relevantes o, por el contrario, de no establecer desigualdades entre aquéllas cuyas divergencias deban considerarse irrelevantes. Por otra parte, y aunque parezca paradójico, la igualdad puede traducirse en la exigencia de diferenciación; es decir, en el trato diferenciado de circunstancias o situaciones aparentemente semejantes, pero que requieren una regulación jurídica distinta. Esta exigencia de diferenciación entraña el no considerar la igualdad en sentido estático, sino dinámico. En ese sentido, en cualquier sector de la realidad que deba ser regulado normativamente, coexisten una serie de igualdades y desigualdades que no pueden ser eludidas. Es más, si no se tienen presentes esas condiciones estructurales de la realidad, la igualdad se tornaría en una noción vacía" (Sentencia de 8-IV-2003, Inc. 28-2002, Considerando IV 1).</p>



B. Igualdad en la ley.

2. La Sala de lo Constitucional ha definido los alcances del principio de igualdad en la formulación de la ley, sosteniendo que la fórmula constitucional del art. 3 "contempla tanto un mandato en la aplicación de la ley –por parte de las autoridades administrativas y judiciales– como un mandato de igualdad en la formulación de la ley, regla que vincula al legislador (...). [El segundo] no significa que el legislador tiene que colocar a todas las personas en las mismas posiciones jurídicas, ni que todas presenten las mismas cualidades o se encuentren en las mismas situaciones fácticas (...). Si es claro que la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de las personas, aquella ha de referirse necesariamente a uno o varios rasgos o calidades discernibles, lo que obliga a recurrir a un término de comparación –comúnmente denominado *tertium comparationis*–; y éste no viene impuesto por la naturaleza de las realidades que se comparan, sino su determinación es una decisión libre, aunque no arbitraria de quien elige el criterio de valoración" (Sentencia de 14-XII-95, Inc. 17-1995, Considerando X).

3. Sobre el tratamiento normativo desigual por el legislador, el tribunal ha afirmado que "como la mayoría de los derechos fundamentales, el derecho de igualdad no es una derecho absoluto, sino que corresponde al legislador determinar tanto el criterio de valoración como las condiciones del tratamiento normativo desigual (...); lo que está constitucionalmente prohibido –en razón del derecho a la igualdad en la formulación de la ley– es el tratamiento desigual carente de razón suficiente, la diferenciación arbitraria (...); la Constitución Salvadoreña prohíbe la diferenciación arbitraria, la que existe cuando no es posible encontrar para ella un motivo razonable, que surja de la naturaleza de la realidad o que, al menos, sea concretamente comprensible (...); en la Constitución Salvadoreña el derecho de



igualdad en la formulación de la ley debe entenderse, pues, como la exigencia de razonabilidad de la diferenciación" (Sentencia de 14-XII-1995, Inc. 17-95, Considerando X).

C. Igualdad ante la ley.

4. En cuanto a los alcances del principio de igualdad en la aplicación jurisdiccional de la ley, ha afirmado que la igualdad "es un derecho subjetivo que posee todo ciudadano a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo, y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, abarcando también la igualdad en la aplicación de la ley, de manera que un órgano jurisdiccional no pueda, en casos sustancialmente iguales, modificar arbitrariamente el sentido de sus resoluciones, salvo cuando su apartamiento de los precedentes posea una fundamentación suficiente y razonada. En los supuestos de decisiones desiguales, debidas a órganos plurales, corresponde a la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales establecer la necesaria uniformidad en aplicación de la ley, en pro de la seguridad jurídica. Por tanto, puede concluirse que el derecho a la igualdad tiene dos perspectivas constitucionales: (a) la igualdad ante la ley; y (b) la igualdad en la aplicación de la ley. Conforme a la primera, frente a supuestos de hechos iguales, las consecuencias deben ser las mismas, evitando toda desigualdad arbitraria y subjetiva. Según la segunda, cuya aplicación se hace [principalmente] en el ámbito judicial, las resoluciones judiciales deben ser las mismas al entrar al análisis de los mismos supuestos de hecho, aunque sean órganos jurisdiccionales distintos los que entrenen al conocimiento del asunto, evitando cualquier violación consistente en que un mismo precepto legal se aplique en casos iguales con evidente desigualdad (Sentencia del 26-VIII-1998, Amp. 317-97, Considerando III 2).

D. Criterios prohibidos de trato diferenciado (discriminación).



<p>5. Sobre estos criterios el tribunal ha señalado que <i>la lista que establece esta disposición no es taxativa</i>: el art. 3 Cn. "establece una enumeración de posibles causas de discriminación que indistintamente pudieran establecerse tanto en la formulación como en la aplicación de las leyes; o, dicho de otra forma, contiene aquellas causas de discriminación bajo las cuales comúnmente se ha manifestado la desigualdad: nacionalidad, raza, sexo y religión. Pero, cabe aclarar que dicha enumeración no es taxativa, cerrada, pues pueden existir otras posibles causas de discriminación, cuya determinación – principalmente por la legislación y la jurisprudencia constitucional– debe ser conectada con los parámetros que se derivan del juicio de razonabilidad" (Resolución de sobreseimiento de 19-X-2000, Amp. 82-99, Considerando III 1).</p>	<p>En cuanto a las limitaciones a esta libertad, la SC ha afirmado que "si el inc. 1º del art. 5 de la Ley Fundamental faculta al legislador ordinario para fijar limitaciones a la libertad de tránsito, aplicables a todas las personas, deben entenderse, a juicio de este tribunal, que aquellas se refieren o aluden a requisitos de control migratorio u otros fundamentados en un interés público reconocido, con tal que no resulten en una regulación que obstaculice el ejercicio del derecho o libertad de tránsito, con violación del art. 246 Cn." (Sentencia de 18-VI-1987, Inc. 5-86, Considerando VII).</p>
<p>Artículo 4: Toda persona es libre en la República. No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.</p>	



<p>Artículo 9: Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.</p>	<p>En cuanto a la <i>finalidad del art. 9 Cn.</i>, la SC ha dicho que "lo que esta norma constitucional pretende es erradicar la posibilidad que mediante un acto de autoridad formal o material, se limite la libertad personal de elegir una determinada opción de trabajo con la que el sujeto muestre conformidad, pues, en todo caso, el trabajo estará determinado por el conocimiento que ella pueda tener tanto sobre las responsabilidades u obligaciones que ello le implica, como por las prestaciones que va a obtener por la realización del mismo; conjunto de condiciones que pueden llevarlo a manifestarse acogiendo o rechazando lo que se le haya ofrecido realizar (...); puede considerarse violada esta categoría subjetiva protegible cuando, son concurrir calamidad pública o disposición alguna tendente al fin preseñalado, se obligue mediante acto de autoridad a una persona a desarrollar labores con las que la persona no esté de acuerdo sin recibir retribución alguna o recibiendo una con la que no esté de acuerdo -ausencia de consentimiento pleno respecto de las labores a desarrollar-. Cabe dejar sentado que en todos los casos señalados, el elemento indispensable para que concurra la violación a tal categoría lo constituye la existencia de una imposición que obligue a la persona a exteriorizar su energía física y psíquica en determinado sentido sin que la persona esté de acuerdo con lo que se le obliga a hacer o con la respectiva retribución" (Resolución de sobreseimiento de 19-X-2000, Amp. 82-99, Considerando V).</p>
<p>Artículo 27, Inciso 3º, El Estado organizará los centros penitenciarios con objeto de corregir a los delincuentes, educarlos y formarles hábitos de trabajo, procurando su readaptación y la prevención de los delitos.</p>	<p>Sobre la función de la pena según el inc. 3º de este artículo, ha dicho que "esta disposición determina la función de la pena privativa de libertad en el marco del régimen constitucional: en primer lugar, la readaptación del delincuente, a través de medidas que incluyan la educación y la formación de hábitos de trabajo, y en segundo lugar, la prevención de los delitos (...). La pena en nuestro marco constitucional ejerce una función de carácter principalmente utilitario, pues busca en primer lugar la resocialización del delincuente. Tal es el fin determinante al servicio del cual se ubica la pena, entendida la</p>



		<p>resocialización (...) no como sustitución coactiva de los valores del sujeto, no como manipulación de su personalidad, sino como un intento de ampliar las posibilidades de la participación en la vida social, una oferta de alternativas al comportamiento criminal" (Sentencia de 14-II-97, Inc. 15-96, Considerando IX 3).</p>
	<p>Art. 215.- El servicio militar es obligatorio para todos los salvadoreños comprendidos entre los dieciocho y los treinta años de edad. En caso de necesidad serán soldados todos los salvadoreños aptos para actuar en las tareas militares. Una ley especial regulará esta materia.</p>	<p>El Código de Trabajo hace una excepción en su artículo 13 donde se establece que el servicio militar no se considera o no se contempla como un trabajo forzoso.</p>
<p>Código de Trabajo</p>	<p>Artículo 13.- Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley. No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente. La prohibición a que se refiere el inciso anterior no comprende: a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales;</p>	<p>El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones, y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución".</p>



Código Penal	Art. 45, 55, 56, 244, 246, 247, 292, 294	Asimismo, de acuerdo al artículo 55 del Código Penal, la pena de prestación de trabajo de utilidad pública obliga al condenado a prestar jornadas semanales de trabajo, que comprenden períodos entre ocho y 16 horas semanales en los lugares de horarios que determine el Juez de Vigilancia Penitenciaria.
Código Procesal Penal	<p>Art. 23.- Al resolver la suspensión, el juez o tribunal someterá al imputado a una evaluación para el tratamiento correspondiente fijando un plazo de prueba, que no será inferior a un año ni superior a cuatro y, determinará una o varias de las reglas que cumplirá el imputado, de entre las siguientes:</p> <p>6) Prestar trabajo de utilidad pública a favor del Estado o instituciones de beneficencia, fuera de sus horarios habituales de labor.</p>	
Ley Penitenciaria	<p>La Ley regula la ejecución de las penas y de las medidas de seguridad previstas en el Código Penal y las penas contempladas en las demás leyes especiales, así mismo la aplicación de la detención provisional.</p> <p>Artículos artículo 105, 106, 107,108,109, 110, 111, 112 y 113,</p>	<p>Esta Ley, establece los casos en los cuales excepcionalmente se puede permitir el trabajo autorizado por la administración pública y que implican la ejecución de trabajo social o de utilidad pública.</p> <p>La categoría de personas que pueden ser sometidas a los casos excepcionales sobre el trabajo</p> <p>De los períodos máximo de tiempo en los cuales las personas pueden estar sometidas bajo el trabajo</p> <p>De los horarios de aquellos que están sujetos a la realización del trabajo.</p> <p>Del pago de salario por la realización del trabajo</p>
Reglamento General de la Ley Penitenciaria	Artículo 262, 263, 307, 308, 309, 310,311, 312, 313, 314,315, 316, 317,318, 319, 320, 321, 322, 323, 324,	<p>El Reglamento tiene como ámbito de aplicación regular la ejecución de las penas y medidas de seguridad descritas en el Código Penal y demás leyes especiales, así como el régimen de los detenidos provisionales.</p> <p>Este reglamento, regula la estricta aplicación de la Ley, en relación al tema de trabajo forzoso dentro de su articulado.</p>



<p>Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada</p>		
<p>Reglamento de la Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada</p>		
<p>Ley Contra la Trata de Personas</p>	<p>Art. 3.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por:</p> <p>a) Explotación Humana: cuando una persona dispusiere de la integridad física de otra para realizar actividades de explotación sexual en sus distintas modalidades; explotación sexual comercial en el sector del turismo; esclavitud; servidumbre; trabajo forzado; explotación de la mendicidad; embarazo forzado; matrimonio o unión forzada; adopción fraudulenta; así como para extraer, traficar, fecundar u obtener ilícitamente órganos, tejidos, fluidos, células, embriones humanos o para la utilización de personas en la experimentación clínica o farmacológica; así como la utilización de niñas, niños o adolescentes en actividades criminales;</p> <p>Art. 5.- Para los efectos de esta Ley, son modalidades de explotación humana las siguientes:</p> <p>d) Trabajo Forzado: labor o servicio exigido a una persona, bajo amenaza o coacción.</p>	<p>Las disposiciones establecidas en la Ley son de aplicación general a toda persona natural o jurídica que se encuentre o actúe en el territorio nacional, y se aplicará al abordaje integral de todas las modalidades del Delito de Trata de Personas y Actividades Conexas, sea nacional o transnacional, esté o no relacionada con la delincuencia organizada.</p> <p>Define la expresión de trabajo forzoso, además que incluye una nueva figura de delito llamado explotación Explotación Humana.</p>



	<p>o fuera del territorio nacional o facilite, promueva o favorezca, para ejecutar o permitir que otros realicen cualquier actividad de explotación humana, definidas en el Artículo 3 de la Ley, será sancionado con una pena de diez a catorce años de prisión.</p> <p>Art. 43.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo capacitar a su personal, en especial a quienes brindan asesoría e inspección en los lugares de trabajo, a fin de que puedan identificar las diferentes modalidades de explotación que constituyen trata de personas u otros delitos conexos; así como la orientación a las probables víctimas sobre los mecanismos de denuncia ante la autoridad competente. Una vez detectada una situación de trata, o lugares de trabajo en los que se considera probables situaciones del delito en referencia, remitirá informe a la instancia pertinente y a la Secretaría Ejecutiva del Consejo, para su conocimiento.</p>	<p>El Reglamento, se plantea desarrollar las competencias institucionales establecidas en la Ley, con relación a los ámbitos de detección, prevención, protección, atención integral y restitución de los derechos fundamentales de las víctimas del delito de trata de personas y demás delitos conexos incluyendo el trabajo forzoso.</p>
<p>Reglamento de la Ley Contra la Trata de Personas</p>	<p>Artículo 56.- Protección contra otras formas de explotación</p> <p>Las niñas, niños y adolescentes serán protegidos de toda forma de explotación económica.</p> <p>El Estado erradicará toda práctica que afecte la dignidad e integridad personal de niñas, niños o adolescentes.</p> <p>Se consideran como formas de explotación económica de las niñas, niños y adolescentes, las siguientes:</p> <p>Literal d) Las formas contemporáneas de esclavitud y las prácticas análogas a ésta, la servidumbre por deudas, la condición de siervo, el trabajo forzoso, obligatorio o sin remuneración;</p> <p>f) La inducción o facilitación a la mendicidad para</p>	<p>La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia se aplica a todas las niñas, niños y adolescentes nacionales o extranjeros que se encuentren en el territorio del país.</p> <p>El artículo 56 sobre otras formas de explotación, detalla 8 situaciones que define como actos típicos de explotación económica contra la niñez y adolescencia, incluyendo el trabajo forzoso. El derecho de los derechos humanos se ha pronunciado para que los Estados partes de la comunidad internacional establezcan no sólo los tipos, como se hace en la norma que comentamos, sino para que se les defina como tipos penales especiales, con responsabilidades y sanciones severas que funcionen como prevención posterior o legal, minimizando la comisión cada vez más creciente de los mismos.</p> <p>El artículo 56, estableciendo los tipos de explotación económica no formula la remisión respectiva al Código Penal. Tal ausencia no desmerita la acción judicial correspondiente en el marco de las</p>
<p>Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia</p>		



