



Cuestionario de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias sobre servidumbre domestica de niñas y mujeres migrantes.

El Estado de El Salvador atentamente se refiere a la comunicación recibida el 8 de mayo del año 2018, proveniente de la Oficina de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencia refiriéndose al cuestionario sobre servidumbre domestica de niñas y mujeres migrantes.

En atención a lo anterior, el Estado Informa a la ilustre oficina de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencia, que se remitieron notas a las siguientes instituciones: Fiscalía General de la República (FGR), Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Migración y Extranjería y Consejo Nacional contra la Trata de Persoas; mediante la cual se traslada la información recopilada de las instituciones estatales competentes en el tema antes mencionado, en esos sentido, se remiten sus observaciones y comentarios:

Pregunta 1

¿Qué disposiciones existen en el marco jurídico nacional del Estado Parte que criminalicen formas contemporáneas de esclavitud (por ejemplo: trabajo forzado, servidumbre doméstica, esclavitud, etc.)?

En El Salvador la Constitución de la República **prohíbe expresamente el trabajo forzoso** y las diferentes medidas se encuentran contempladas dentro del siguiente marco regulador:

1. Constitución de la República
2. Código de Trabajo
3. Código Penal
4. Código Procesal Penal
5. Ley Penitenciaria.
6. Reglamento General de la Ley Penitenciaria.
7. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
8. Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada
9. Reglamento de la Ley del Servicio Militar y Reserva de la Fuerza Armada
10. Ley Especial contra la Trata de Personas
11. Reglamento de la Ley Especial contra la Trata de Personas
12. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

La Constitución de la República al definir los derechos individuales, establece en el artículo 2 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; asimismo, el artículo 4 establece que nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Asimismo, 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; estipulando, el trabajo como derecho social a partir del artículo 37 al 52 de la Constitución de la República, 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 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**, se encuentran regulados en el 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.

Asimismo, es de mencionar que en el Estado Salvadoreño existe un marco legal amplio que penaliza el trabajo forzado, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud, encontrando algunas



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

disposiciones en el Código Penal como ya han sido mencionadas, ampliando el marco legal la implementación de la Ley Especial contra la Trata de Personas que entra en vigencia desde el año 2015.

Para los efectos de la Ley Especial Contra la Trata de Personas, el Art. 3 define que se entenderá por 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”*.

El Art. 5 de la misma Ley, define las modalidades de explotación humana, siendo las mencionadas en el Art. 3

En relación a la Sanción, el Art. 54, establece 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 presente Ley, será sancionado con pena de diez a catorce años de prisión”*.

El Art. 55. Regula los agravantes del delito de trata de personas. *“El delito de trata de personas será sancionado con la pena de dieciséis a veinte años de prisión e inhabilitación especial en el ejercicio de la profesión, cargo o empleo público o privado, durante el tiempo que dure la condena, en los siguientes casos:*

- a) *Cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, persona adulta mayor o persona con discapacidad;*
- b) *Cuando el autor fuere funcionario o empleado público, autoridad pública o agentes de autoridad; sin perjuicio de concurso de delito aplicable, cuando se prevalezca del cargo;*
- c) *Cuando exista una relación de ascendiente, descendiente, adoptante, adoptado, hermano, cónyuge o persona con quien se conviviere maritalmente o se tenga semejante relación de afectividad; o cuando se trate de tutor, curador, guardador de hecho o encargado de la educación o cuidado de la víctima y cuando exista relación de autoridad o confianza con la víctima, sus dependientes o personas responsables, medie o no una relación de parentesco;*
- d) *Cuando el delito sea cometido por persona directa o indirectamente responsable del cuidado de la niña, niño o adolescente que se encuentre bajo una medida de acogimiento en entidades de atención a la niñez y adolescencia, sean estas públicas o privadas;*
- e) *Cuando se ocasionaren daños o lesiones corporales y enfermedades graves e irreversibles;*
- f) *Cuando el hecho sea precedido de amenaza, uso de la fuerza u otras formas de coacción o engaño;*



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

- g) *Cuando se utilicen para la planificación o la ejecución del delito, servicios o instalaciones con fines turísticos, comerciales, deportivos o de esparcimiento, o de naturaleza semejante; y,*
- h) *Cuando el delito se realice utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación, incluyendo internet.*

Cuando los autores del delito de trata de personas sean los organizadores, jefes, dirigentes o financistas de las agrupaciones ilícitas o estructuras de crimen organizado, nacional o transnacional, será sancionado con pena de veinte a veinticinco años de prisión”.

El Art. 56. Regula la sanción por la remuneración en el delito de trata de personas *“el que solicite, prometa, pague o retribuya con cualquier tipo de beneficio a terceras personas, para ejecutar actos que involucren a víctimas del Delito de Trata de Personas, indistintamente de las modalidades contempladas en la presente Ley, será sancionado con prisión de cuatro a diez años.*

Cuando la víctima fuere niña, niño, adolescente, persona adulta mayor o persona con discapacidad, la pena de prisión se incrementará en una tercera parte del máximo. Consentimiento de la Víctima”.

Art. 57. Establece que *“el consentimiento dado por la víctima, independientemente de su edad, no podrá ser valorado en ningún caso ni instancia, sea esta administrativa o judicial, como causa excluyente o atenuante de la responsabilidad penal”.*

B. Sírvanse especificar las disposiciones jurídicas, incluyendo referencias específicas a la fuente de Derecho citada.

Para un mejor detalle de Las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos y otras medidas que se aplican a nivel de país pueden ser consultadas en el anexo 1 del presente informe, relativo al trabajo forzoso.

Pregunta 2

¿Qué disposiciones existen en el marco jurídico nacional de su país que establezcan diferentes derechos y/o restricciones a trabajadores domésticos, incluyendo trabajadores domésticos migrantes (en lo que se refiere, por ejemplo, a salario, horarios de trabajo, libertad de movimiento, libertad de asociación, restricción a la libertad de cambiar de empleador, etc.)?

Es importante indicar que el orden constitucional vigente en El Salvador reconoce los derechos laborales del trabajo doméstico remunerado, pero al mismo tiempo establece un régimen de protección especial para este tipo de trabajo, tal como se expresa en el artículo 45, de la Constitución de la República:

“Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos”.

El desarrollo de este régimen especial definido en la Constitución de la República, se encuentra en el Capítulo III del Código de Trabajo que proporciona una definición del contenido específico del trabajo del servicio doméstico.

Además, el **artículo 3, inciso 1° de la Constitución de la República**, establece expresamente 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”*; siendo así que no se establecen diferentes derechos y/o disposiciones a trabajadores domésticos nacionales o trabajadores domésticos migrantes.

Asimismo, el Código de Trabajo en el Título Segundo del Trabajo, del Sujeto a Regímenes especiales, se encuentra un capítulo que trata exclusivamente sobre el Trabajo Doméstico, siendo este el **Capítulo III del Trabajo Doméstico en sus artículos 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82 y 83**.

El **artículo 76** prevé que *“el contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente”* pero que en ausencia de contrato escrito el artículo 413, del mismo Código establece que: *“la falta del contrato escrito será imputable al patrono y, en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 21, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato”*. Asimismo, el artículo 18 del mismo cuerpo legal, establece que el contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

Asimismo, el **artículo 77** establece que: *“Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.*

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables”.

Para que el contrato de trabajo pueda efectivamente cumplir con esta función de garantía de los derechos de las personas trabajadoras, el artículo 23 del Código de Trabajo establece el contenido mínimo de este documento, siendo éste el siguiente:

- 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado familiar, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- 2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

- 3) El trabajo, que bajo la dependencia del patrono se desempeña, debe procurar determinarlo con la mayor precisión posible;
- 4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
- 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
- 7) El horario de trabajo;
- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- 9) Forma, período y lugar de pago;
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- 11) Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del trabajador;
- 12) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- 13) Firma de los contratantes.

El **artículo 78** del Código de Trabajo establece el salario en dinero y en especie de la siguiente manera: *“salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación”.*

Las condiciones que regulan la duración de la jornada de trabajo diaria y semanal para los trabajadores y trabajadoras así como la compensación de las horas de trabajo que excedan esta jornada de trabajo son desarrolladas en los artículos 161, 169 y 170 del Código de Trabajo, a excepción del régimen especial sobre el servicio doméstico, el cual está regulado en el **artículo 80**, el cual trata este tema fundamental para los trabajadores del servicio doméstico, en una jornada especial de trabajo siendo esta la siguiente:

*“El trabajador del servicio doméstico **no está sujeto a horario**, pero gozará de un **descanso mínimo de doce horas diarias**, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de **un día de descanso remunerado cada semana acumulable hasta el número de tres días**. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso”.*

- 1) El **artículo 81**, dispone lo relacionado a la labor del trabajador doméstico en día de asueto y el recargo sobre el salario diario, estableciendo que: *“El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días”.*



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Finalmente se establecen las causas especiales de despido en el **artículo 83**, siendo estas las siguientes:

“Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

- 1) *Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato*
- 2) *Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar*
- 3) *3) Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar”.*

Además, el **artículo 50 del Código de Trabajo** determina 20 causas de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono, entre las cuales se mencionan: haber engañado al trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud; negligencia reiterada del trabajador; pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad; actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos cuando se encontrare en el desempeño de sus labores; entre otras.

Finalmente, **los artículos 177 y 196 del Código de Trabajo** complementan el marco legal que protege los derechos de los trabajadores domésticos del siguiente modo:

En el CAPITULO V de la Vacación Anual Remunerada, artículo 177, se establece que: *“Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo”.*

Asimismo, **el artículo 196**, establece la disposición sobre el pago del aguinaldo así: *“Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo”.*

En relación a los trabajadores domésticos migrantes, el Art. 25 de la Ley de Extranjería establece que los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en esta ley, el Código de Trabajo y otras leyes de la República.

De conformidad a la Ley de Migración la persona trabajadora doméstica puede cambiar de empleador, las veces que lo requiera siempre y cuando presente el contrato de trabajo o la constancia de trabajo respectiva; lo que no está permitido de conformidad al Art. 30 de la Ley de Migración es solicitar prórroga de residencia a solicitud de otro empleador que no sea el contratante original.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Pregunta 3

A. Sírvanse especificar si existen disponibles mecanismos de presentación de informes o instituciones contra las violaciones sufridas por trabajadores domésticos, incluyendo migrantes si corresponde; Si no existen dichos mecanismos de presentación de informes o instituciones, sírvase especificar qué tipo de apoyo existen que permita a las víctimas presentar denuncias en caso de presunto abuso y para que puedan ejercer recursos adecuados y efectivos contra las violaciones de sus derechos.

En relación al procedimiento establecido para examinar las denuncias por violaciones a los derechos en el trabajo de los trabajadores domésticos, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social regula el procedimiento legal para la realización de Inspecciones de Trabajo.

Ya que las verificaciones que se realizan a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo siguen el proceso estipulado en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social para la realización de una Inspección de Trabajo, se realizan los siguientes pasos:

1	Solicitud de inspección de trabajo y/o denuncia	Documento utilizado por la persona encargada de la toma de denuncias para plasmar los hechos que transgreden derechos laborales y que servirá a la o el Inspector de Trabajo para que dicho personal verifique la transgresión denunciada.
2	Diligenciar Inspección de Trabajo	El personal de Inspección de Trabajo se apersona al lugar de trabajo denunciado para verificar lo manifestado en la solicitud de inspección y/o denuncia.
3	Acta de Inspección de Trabajo	Documento que se realiza al finalizar la diligencia de Inspección de Trabajo, contiene las actuaciones del personal Inspectivo, plasmándose en la misma, las infracciones de ley verificadas y las observaciones pertinentes.
4	Diligencia de Reinspección de Trabajo	Se fija un plazo establecido por la Ley a la parte empleadora para que subsane las observaciones e infracciones contenidas en el Acta de Inspección y al vencimiento del plazo se a verifica si las infracciones puntualizadas han sido subsanadas.
5	Acta de Reinspección de Trabajo	Documento que se realiza al finalizar la re-inspección de trabajo, en la que se establece la subsanación o no de las infracciones puntualizadas en el Acta de Inspección.
6	Remisión de Expediente a Trámite Sancionatorio	En caso de no haber subsanado la parte empleadora las infracciones a la ley verificadas, se remite el expediente para que se siga el Trámite Sancionatorio (multa).
7	Trámite Sancionatorio	El proceso inicia con la audiencia que se da a la parte empleadora infractora para que haga uso de su derecho de defensa, en lo relativo a la subsanación de la o las infracciones verificadas y de conformidad a los



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

		resultados de dicha audiencia; de solicitarlo en la audiencia se abre a prueba y del resultado del proceso, se impone una multa o se absuelve de la misma en caso de demostrar el cumplimiento de la o las infracciones puntualizadas.
8	Recurso de Apelación	Se solicita ante el Jefe del Departamento de Inspección de Industria y Comercio o ante el Jefe Regional respectivo, siendo el Director General de Inspección de Trabajo quien diligencia el proceso cuando la parte empleadora disconforme con la multa impuesta así lo solicita; parte del procedimiento consiste en la cita a una audiencia al interesado para que haga uso de su derecho de defensa y de los resultados de ésta, se confirma la multa, se absuelve del pago de la misma o se modifica el monto.

Asimismo, cuando a una persona trabajadora le son violados sus derechos laborales puede denunciar en las instituciones siguientes:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría General de la República
- Fiscalía General de la República
- Juzgados competentes en materia laboral
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

B. Sírvanse especificar las disposiciones jurídicas, incluyendo referencias específicas a la fuente de Derecho citada.

Ministerio de Trabajo

Art. 7. De la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece que: *“corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, 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”*.

Procuraduría General de la República

Art. 29 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, establece que: *“La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita”*.

Art. 30. Regula las funciones de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, siendo las siguientes:



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo o interviniendo en procesos, juicios o diligencias, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren, a los trabajadores o asociaciones conformadas por estos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente y proponible.

Brindar servicios de conciliación en materia laboral entre el trabajador con su empleador.

Evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores, o asociaciones conformadas por éstos.

Fiscalía General de la República

El Art. 2. de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República establece que su competencia es: *defender los intereses del Estado y de la sociedad; dirigir la investigación de los hechos punibles y los que determinen la participación punible; promover y ejercer en forma exclusiva la acción penal pública, de conformidad con la ley; y desempeñar todas las demás atribuciones que el ordenamiento jurídico les asigne a ella y/o a su titular.*

Demanda ante juez de trabajo

Art. 47. Del Código de Trabajo regula lo referente a la resolución del contrato, estableciendo: Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Pregunta 4

A. Sírvanse proporcionar información estadística actualizada sobre el número de trabajadores domésticos migrantes que se encuentran en el Estado Parte. ¿Se encuentran disponibles datos desglosados, por género?

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha proporcionado datos estadísticos de de trabajadores migrantes como datos generales de los años 2016 – 2017, el cual se remite en documento anexo 2

B. Sírvanse proporcionar información estadística/estimaciones sobre el número de trabajadores domésticos migrantes formales e informales en su país.

Se remiten datos estadísticos de forma general por no tener desagregados según lo requerido.

Pregunta 5

A. Sírvanse describir con qué frecuencia los inspectores laborales realizan inspecciones en hogares particulares para investigar abusos a los trabajadores domésticos y proporcione información acerca de investigaciones de esta naturaleza que se hayan realizado, si las hubiera.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

El Ministerio de Trabajo y Previsión social como institución rectora de las inspecciones laborales, informa que no existen como tales Planes Permanentes de Verificación en Hogares Particulares, sin embargo, si se recibe una denuncia al respecto, se inicia el proceso de inspección, si al llegar al lugar de trabajo, el empleador no permite el ingreso al mismo, se procede a dejar una notificación de esquila por obstrucción, en la cual se cita al empleador para que se apersona al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dé las explicaciones sobre la negatoria del ingreso. En la referida Audiencia se da el espacio al empleador para responder las interrogantes y comprobar determinadas situaciones; en caso que no venga a la citada Audiencia se inicia trámite sancionatorio por la obstrucción antes mencionada.

B. Sírvanse especificar si existen formaciones específicas para los inspectores laborales para identificar prácticas que pudieran constituir condiciones similares a la esclavitud o a formas contemporáneas de esclavitud en el trabajo doméstico.

Actualmente, no existen formaciones específicas para los inspectores laborales para identificar prácticas que pudieran constituir condiciones similares a la esclavitud o a formas contemporáneas de esclavitud en el trabajo doméstico.

Pregunta 6

Sírvanse proporcionar información detallada acerca de la jurisprudencia relevante, incluyendo casos emblemáticos, que demuestren el acceso efectivo a la justicia por parte de las víctimas de servidumbre doméstica (incluyendo trabajadores migrantes), y sírvanse de proveer copias de las sentencias, si las hubiera.

Respecto a esta pregunta, se remitirá la información en los próximos días, a fin que se está trabajando la información.

Pregunta 7

¿Qué medidas se encuentran disponibles para garantizar el acceso a la justicia por parte de las víctimas de formas contemporáneas de esclavitud y a reparaciones por las violaciones de sus derechos humanos producidas en el ámbito doméstico, en particular que puedan ser ejercidas por trabajadores domésticos migrantes?

La Ley Especial Contra la Trata de Personas, se crean por mandato de ejecutivo las Unidades Especializadas contra la trata y tráfico de personas de la Policía Nacional Civil y Fiscalía General de la República, además En el marco del Plan El Salvador Seguro específicamente en la acción 111 del Eje 4, la Dirección de Atención a Víctimas, del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, tiene a su cargo el programa de atención integral a víctimas de cualquier tipo de delito a nivel nacional y la búsqueda de su pronta reinserción en la sociedad, proveyéndoles de servicios jurídicos y psicológicos, de manera confidencial y gratuita, a través de la dirección misma y de sus dependencias.

Es así que, a partir del año 2017, se implementó el modelo de atención a víctimas de las Oficinas Locales de Atención a Víctimas (OLAV), en los municipios priorizados por el Plan El Salvador Seguro (PESS), contando a la fecha con 19 Oficinas Locales de Atención a Víctimas a nivel nacional.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Por otra parte La Dirección General de Migración y Extranjería, de conformidad a la legislación nacional e internacional, ha elaborado el “Protocolo de Actuación para la Detección, Atención y Combate de los Delitos de Trata de Personas, Tráfico Ilegal de Personas y Delitos Conexos”, el cual contiene las rutas y mecanismos de actuación que facilitan la detención, atención y protección inmediata de las personas víctimas del delito de trata en cualquiera de sus modalidades, incluyendo la esclavitud, servidumbre y trabajo forzado.

Cuando un servidor público de la Dirección General de Migración y Extranjería, detecta una posible víctima del delito de trata de personas, lo deriva de inmediato a la Policía Nacional Civil y a la Fiscalía General de la República, con la finalidad que se inicie la investigación correspondiente.